Image not found or type unknown

NEGOCIATIONS DE BRANCHE : « DU PAIN SUR LA PLANCHE »

publié le **14/09/2014**, vu **4999 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Le moment est venu de faire le point sur la négociation qui a lieu dans les branches dans le cadre du pacte de responsabilité et de solidarité et au-delà. Pour l'heure, certaines organisations ont déjà pris des engagements explicites mais, il reste encore à s'assurer d'un suivi branche par branche.

Le Gouvernement a bien précisé qu'il ne s'agit pas de réduire la négociation de branche au pacte de responsabilité et de solidarité. En revanche, il attend, dans le cadre du Pacte, des négociations notamment pour le développement de l'emploi et des compétences en parallèle des efforts consentis pour soutenir la compétitivité des entreprises.

Le dialogue social mis à l'épreuve reste la priorité du gouvernement. D'ailleurs, on peut observer plusieurs accords nationaux interprofessionnels qui ont marqué le succès de cette méthode commune et qui sont tous transposés par la loi :

- l'ANI du 19 octobre 2012 créant le contrat de génération et signé à l'unanimité,

- l'ANI du 11 janvier 2013 relatif à la sécurisation de l'emploi,

- l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle,

- l'ANI de juin 2013 relatif à la qualité de vie au travail.

Récemment, les organisations représentatives se sont engagées dans l'ouverture d'une négociation sur la modernisation du dialogue social, encore un futur succès ?

Mais, entre la négociation nationale et le dialogue social au sein de l'entreprise, tous deux si importants, il y a l'échelon de la branche. Force est de reconnaître que les branches ont un rôle essentiel à jouer du fait de leur proximité avec le terrain. Elles sont les mieux placées pour prendre en compte la spécificité de chaque secteur avec à la fois la distante requise pour le faire de façon cohérente tout en ayant un regard global, transversal.

En effet, la négociation au niveau des branches est pertinente car elle est adaptée aux multiples configurations de notre économie (la propreté n'est pas le commerce qui n'est pas non plus l'hôtellerie-restauration). A cet échelon, les débats peuvent déboucher sur des mesures concrètes concernant les salaires, la reconnaissance des qualifications dans les classifications, la durée du travail etc. Côté protection sociale, on se trouve à un niveau de pourparlers médian permettant de mieux traiter les questions de garanties pour les salariés.

En clair, les branches sont et doivent rester « le ciment » d'une dynamique sociale en choisissant les bonnes directions et la façon de conduire les discussions.

En l’occurrence, le Pacte de responsabilité et de solidarité s’avère une opportunité car il incarne le choix du gouvernement de redonner des marges aux entreprises pour pouvoir investir et embaucher, créer de l’emploi, favoriser l’insertion des jeunes et le maintien en emploi des seniors.

Si tout le monde « joue le jeu », il est le gage d’une compétitivité pérenne de notre pays qui créera des emplois. Chacun sait qu’il s’agit là d’un effort colossal pour les entreprises au moment où la croissance française est en panne et où l’investissement est au « point mort »… Mais, l’amélioration des conditions de travail et d’emploi par le dialogue social ne peut attendre. C’est pourquoi, des engagements ont déjà été pris par les confédérations de négociation dans les branches (chimie, métallurgie bâtiment) pour accompagner la mise en œuvre du Pacte et il demeure primordial qu’ils soient tenus.

Côté chiffres, on compte aujourd’hui plus de 30 branches qui sont sur le point ou ont entamé des discussions et cela représente 9 millions de salariés sur les un peu plus de 11 millions que couvrent les 50 branches aujourd’hui réunies.

Sur les sujets liés à l’emploi des jeunes, les choses avancent « doucement mais sûrement » à l’instar de la branche de l’industrie agro-alimentaire. Il en va de même sur l’égalité professionnelle.

A contrario, pour une minorité de branches il ne s’est rien passé depuis l’été. Quid des conséquences d’une situation de blocage ou de refus de dialoguer ?

L’Etat attend d’elles que des négociations soient entamées sur la création d’emplois, sur la pénibilité, la santé au travail, la valorisation des compétences, l’égalité entre les femmes et les hommes, l’accueil de publics spécifiques, la gestion des âges au travail, la construction de carrières et de trajectoires professionnelles, les contrats de génération, etc. Et aussi sur la formation professionnelle, où l’ouverture de négociations et la conclusion d’accords pour la mise en place du compte personnel de formation (CPF qui entrera en vigueur au 1er janvier 2015) sont urgentes.

En somme, il ne reste pas moins d’une cinquantaine de branches qui doivent s’entendre sur des accords au plus tôt...

Courant octobre, un comité de suivi des aides publiques sera installé par le Premier Ministre. Il étudiera l’état de la mobilisation des branches qui, répétons-le, devront d’ici là avoir initié des négociations et au mieux conclu des accords.

D’ici fin 2014, un groupe de travail de la commission nationale de la négociation collective sera constitué afin de suivre de près les négociations en cours dans les 50 branches.

Pour conclure, nous savons tous que la configuration actuelle des branches n’est pas adaptée. En l’occurrence, parmi les plus de 700 branches qui existent, nombreuses sont celles qui ne négocient plus ou bien qui sont moribondes. Aussi, dans les prochains jours, un vaste chantier de restructuration des branches sera en court afin de réduire leur nombre de façon significative. L’objectif visé est de ramener les 700 à 100 branches sur la décennie. Un travail de « longue haleine » nous attend pour rationaliser cet enchevêtrement de branches…

Quid de la méthode à adopter pour mener à bien ce vaste chantier ?

N’oublions pas un principe de base : pour que l’échelon de la branche soit efficient, il faut que la branche soit « vivante » car, une branche « morte », ce sont autant de salariés qui ne sont pas représentés, autant d’employeurs qui sont dénués de règles communes dans leur secteur alors qu’il en va de leur propre intérêt. Voilà entre autres pourquoi la responsabilité des branches est

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

fondamentale…

Nadia RAKIB

Source

Conclusion de la réunion de mobilisation des branches 10 septembre 2014, intervention de Monsieur François REBSAMEN, Ministre du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés