



Études & Conseil
Stratégie
Marketing
Management Social & Organisation
Lobbying Social

La note sociale EPSY

N°60 – février 2007

*Les syndicats préparent déjà l'après
Présidentielle*

Introduction

Les syndicats sont les grands absents de la première partie des élections présidentielles. Hormis la CGC et la CGT qui se sont limitées à signer "*le Pacte écologique*", **les autres**, à la différence des élections de 2002, **ne sont en effet guère pressants à l'égard des candidats déclarés.**

Quels sont les facteurs qui justifient cette retenue des organisations syndicales dans le débat politique ?

Deux raisons principales en sont la cause.

Le gouvernement n'est pas "en roue libre" sur ses dossiers sociaux : de nombreuses négociations sociales sont toujours en cours¹ et il est important pour les syndicats de prendre date pour la rentrée de septembre quelle que soit la majorité aux affaires. Par ailleurs, **l'accentuation des discours des deux principaux candidats sur le pouvoir d'achat** (et les classes moyennes)² **leur convient parfaitement.** "*Pourquoi embrayer sur ce sujet alors que notre problématique sera sur le combien une fois les élections passées puisqu'ils auront mis eux-mêmes le dossier sur la table*", nous confiait récemment un leader syndical !

Les syndicats privilégient la négociation au niveau des branches professionnelles et des entreprises. Ce sont les conditions de travail et la pénibilité au travail qui sont mises en avant. C'est pourquoi, nous constatons un regain d'agitation de la part des

¹ Représentativité syndicale, AT/MP pour ne citer que celles-là.

² Renforcé par l'idée que les Français se sont appauvris et que le pays est en déclin. Pour Gérard Mermet, auteur de "*Francoscopie*" "*La plupart sont convaincus que leur pouvoir d'achat baisse, alors que la réalité n'est pas aussi négative : le revenu moyen continu de s'accroître chaque année, mais moins vite et a peu bénéficié aux jeunes*".

syndicats, pour relancer les négociations interprofessionnelles sur *"la pénibilité et la retraite anticipée"*³. A défaut d'accord, il sera toujours possible de *"faire remonter le dossier au prochain Ministre du Travail..."*

Ainsi, c'est la conjonction entre les promesses des candidats aux élections présidentielles et *"l'activisme"* gouvernemental qui suscite des espoirs importants dans le monde du travail. Se saisir de ces dossiers devrait permettre au syndicalisme de retrouver un nouveau souffle. Alors même qu'il n'a jamais été dans un tel état de faiblesse⁴.

En ce début d'année, les entreprises sont prises en tenaille entre ces deux inflexions qui légitiment une pression sociale importante que les syndicats tentent de transformer en revendications et contestations syndicales...

1. *"La Paix Sociale est souvent achetée au prix fort..."*

En effet, nous constatons que **si le nombre de conflits sociaux reste à un niveau bas, celui des négociations de branches ou d'entreprise connaît une accélération sensible**. Derrière des problématiques de conditions de travail, les sorties se font presque à chaque fois sur les rémunérations.

Ainsi, par exemple, dans le secteur des services, **La Poste** vient de décider d'anticiper l'ouverture de sa Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)⁵. **Les négociations sur les horaires de travail se sont transformées en négociations sur les taux horaires...**

A la **Barclay's Banque**, les hommes qui gagnent moins de 30 000 € par an, bénéficient d'une hausse de **2,3%** et les femmes qui gagnent moins de 27 000 € de **3,5%**.

A la **Société Générale** les salariés ont perçu fin janvier une **prime de 250 € à 400 €, voire 550 €** en fonction du niveau de salaire, **qui sera intégré en 2008 dans le salaire de base**. Par ailleurs, une prime

³ Négociations engagées au premier trimestre 2005 et reportées depuis le 2 mai 2006.

⁴ Pour preuve, la CGT lors de 47^{ème} congrès de 2003 s'était fixé comme objectif *"vers un million d'adhérents"* ; or, quatre ans après, elle reste officiellement à 700 000. Par ailleurs, *"le papy boom"* va laminier ses effectifs et le rajeunissement de ses permanents est loin d'être un succès. Il en va de même pour les autres organisations à l'exception de SUD.

⁵ Principaux axes de négociations : les heures de nuit et les horaires atypiques (conditions de travail et revalorisation). Négociation sur une augmentation mensuelle de 150 €. Par ailleurs, la Direction a annoncé une mesure anticipée d'augmentation des salaires avant le 1^{er} juillet assortie d'une clause de révision en fonction de l'augmentation du Smic.

serait envisagée en fonction des résultats du premier trimestre, mais resterait à négocier...

A la **BNP PARIBAS**, les syndicats unanimes se mobilisent sur **la pérennité de primes indifférenciées et leur intégration dans le salaire de base.**

A la **Macif**, l'accord sur "**le salaire au mérite**" se traduit par une prime d'expérience annuelle de 1%, garantie sur 35 ans. Les salariés qui n'ont pas bénéficié d'une augmentation de salaire pendant trois ans ont la garantie de percevoir des rattrapages (3,5% pour les employés et 5,5% pour les cadres), idem quatre ans après. A cela s'ajoute une garantie de 0,75% tous les trois ans et si le cumul général des augmentations n'atteint pas 90% de l'inflation, l'entreprise compense la différence lors des NAO suivantes...

Dans l'industrie, chez Areva NC, lors du déménagement de l'une de ses unités – donc modification des conditions de travail - (de Vélizy vers la Défense), les syndicats ont obtenu une prime forfaitaire de 5 000 €, une prime d'allongement du temps de transport variant de 1 000 à 4 000 €, une participation aux frais de transport à 100% du surcoût pour les 24 premiers mois et de 50% les 12 suivants, 700 € de Cesu par enfant de moins de 12 ans, une prise en charge des frais de déménagement de 4 000 €, pour les salariés dont les trajets sont majorés d'un heure aller/retour et ce, avant même les négociations sur les salaires...

A la **Caisse d'Epargne⁶**, c'est une prime accordée à quatre membres du directoire qui provoque l'ire des syndicats, **CGC** en tête, ce qui leur permet de se mettre en position d'anticipation de négociation sur les salaires et les conditions de travail...

2. "...Et l'anticipation des négociations sociales est-elle un gage de sérénité ?"

Nous pourrions multiplier les exemples à l'excès.

Le constat que nous faisons est simple : **beaucoup de négociations sur les salaires ont eu lieu dans les entreprises, le problème d'origine était les conditions de travail !**

Si les accords signés ont mis du liant dans les relations sociales, en aucun cas ils n'ont permis de limiter le spectre des revendications sur les salaires, alors même que les entreprises qui

⁶ 150 000 € pour le Président et 80 000 € pour les trois autres membres du Directoire (source CGC).

accordent des augmentations collectives sont plus nombreuses en 2006 qu'en 2005⁷ !

Au contraire et selon nos propres observations, ces anticipations et ces accords ne semblent pas avoir les effets de modération attendus, si ce n'est de dégonfler des mécontentements ou de permettre la mise en place de projets de réorganisation pouvant évoluer en conflits sociaux locaux.

La Poste reste toujours aussi agitée. Dans l'industrie, même **des secteurs traditionnellement loin de la confrontation sociale**, comme les laboratoires, **connaissent ici et là des accès de fièvre** momentanée sur ces sujets. Ne parlons même pas de la Fonction Publique où les récents "*coups de pouce*" n'ont eu aucun effet sur le climat social, comme en témoigne la récente manifestation des enseignants.

La question que nous voyons poindre chez beaucoup de nos interlocuteurs est de savoir quelle attitude adopter aujourd'hui.

Si chaque situation est spécifique et nécessite un examen particulier, **il n'en demeure pas moins que la négociation la plus large, comprenant les volets conditions de travail et rémunération, semble être la stratégie la plus partagée par beaucoup de dirigeants** et directeurs des ressources humaines, d'autant plus que le nombre de ceux qui ont provisionné des "*situations erratiques*" pour le second semestre est important !... Par ailleurs, ces derniers semblent préférer **que les négociations soient le plus possible étalées dans le temps et scindées en sous thèmes pour toujours pouvoir aboutir partiellement.**

Enfin, il serait sans doute utile de **s'interroger sur la lisibilité des rémunérations** telle qu'elle est médiatisée par les cabinets spécialisés en rémunération : **des secteurs comme ceux la banque et de l'assurance apparaissent toujours en queue de classement (avec "une pression commerciale importante") alors que ce sont ceux qui, "in fine", accordent le plus d'augmentation (dans un cadre de travail respectant le mieux des horaires de travail précis) !...**

⁷ La Tribune du 30 janvier 2007 constate que les entreprises qui accordent des augmentations collectives connaissent une progression plus importante que celles qui accordent des augmentations individuelles. 31% des entreprises de plus de 150 salariés ont procédé à des augmentations collectives en 2006 contre 29% en 2005. Effet conjoncturel ou retournement de tendance ?

Depuis plus de 15 ans, EPSY intervient en qualité d'expert en questions sociales dans le secteur de la bancassurance. Cette expérience, à la fois qualitative et quantitative permet de rendre compte de la diversité du thème des conditions de travail et plus généralement, de la dynamique sociale en cours dans les Groupes du secteur.

Pour toute information complémentaire ou pour une présentation plus en détail de nos champs de compétence et de nos outils de diagnostic, votre contact :

Jean-Claude Ducatte

Par téléphone au 01.47.61.85.85

Ou par mail : ducatte@epsy.com

EPSY intervient également à la demande dans le cadre de vos conventions, séminaires, assemblées, conférences, formations...

Retrouvez toutes nos coordonnées sur le site www.epsy.com.