

Dix ans de négociation collective en Midi-Pyrénées

La Direction régionale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle de Midi-Pyrénées vient de publier une brochure où l'on trouve une statistique sur le nombre de textes d'accords d'entreprise déposés auprès des directions départementales.

Nous en avons extrait les données suivantes :

année	Total Midi-Pyrénées
1998	482
1999	1 751
2000	1 442
2001	2 023
2002	2 549
2003	2 336
2004	2 549
2005	2 583
2006	2 463
2007	2 451

Rappelons qu'une entreprise ou un établissement peut conclure plusieurs accords la même année.

Ces chiffres régionaux masquent des réalités départementales très différentes. En 2007, on recensait par département :

Ariège	Aveyron	Hte Garonne	Gers	Lot	Hautes Pyr	Tarn	Tarn & Garonne
93	247	1 360	149	114	135	258	95

Le nombre de textes déposés selon les thèmes :

	Salaire	Temps de travail	Classification	Emploi	FPC	Epargne salariale
1998	150	339	18	191	5	
1999	540	1 600	10	1 366	49	
2000	113	1 015	6	703	3	
2001	104	1 584	8	783	1	
2002	137	632	6	12	0	1 204
2003	164	206	5	9	1	1 647
2004	236	196	16	14	5	1 688
2005	149	181	15	20	8	1 072
2006	419	254	8	8	21	1 470
2007	218	202	8	0	11	1 680

Selon la statistique de l'Unedic, il y a 2052 établissements de plus de 50 salariés en Midi Pyrénées. C'est ce seuil qui détermine la présence d'un ou plusieurs délégués syndicaux et donc la possibilité d'une négociation débouchant sur un accord collectif.

Les accords sont « en principe » déposés auprès des Directions du travail, emploi et formation professionnelle.

Commentaires

Sur 2000 établissements, on dénombre, sauf exception, 200 accords collectifs portant sur les salaires, soit 10%. Bien des leaders politiques et chefs d'entreprise de la région vantent l'entrée dans la modernité des entreprises, avec les secteurs de l'aéronautique ou de la santé. À nouveau le constat doit être dressé de l'impasse faite sur le dialogue social.

A défaut d'une évolution autonome, ce sont donc des obligations extérieures, lois, accords nationaux qui orientent les négociations des entreprises locales ou les accords des grandes entreprises nationales qui orientent le dialogue social de leurs établissements.

Le coup de fouet des lois Aubry sur le temps de travail semble avoir permis de hausser le nombre d'accords d'entreprise et ce de façon pérenne, relayé ensuite ceux à propos de l'épargne salariale. Le nombre d'accords se stabilise à partir de 2002, année de la deuxième loi sur le temps de travail.

La fréquence des thèmes fluctue donc pour l'essentiel, en fonction des événements extérieurs d'ordre législatif : lois Aubry, loi sur l'épargne salariale.

On note le peu d'empressement à négocier des questions comme la formation professionnelle, les classifications. L'absence de négociations sur l'emploi après 2001 est aussi frappante : dès que le chômage baisse en somme ; l'approche qualitative, comme l'emploi des seniors par exemple, ne fait pas l'objet d'accords. Le visage de la négociation demeure donc bien traditionnel dans une région qui, tout en ayant des entreprises anciennes, se vante d'avoir des entreprises de pointe dans des secteurs de pointe. On ne retrouve pas cette modernité dans les statistiques présentées. Par exemple, aucun accord sur l'égalité professionnelle.

Sans doute, la DRTEFP collecte les accords et ces questions ont pu être traitées dans un certain nombre d'entreprises par le comité d'entreprise ou n'ont pas été recensés. Par ailleurs, des établissements sont naturellement couverts par des accords de l'entreprise-mère ou du groupe. Mais l'appréciation qualitative demeure d'une pauvreté certaine de la négociation collective.