

# NÉGOCIER DE NOUVEAUX ACCORDS ?

**Oui, mais pourquoi, comment, et au bénéfice de qui ?**

**D**epuis plusieurs années des négociations diverses et variées sont ouvertes dans les entreprises comme au niveau du champ fédéral. Cela va des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) pour les reconnaissances salariales individuelles dans les entreprises, aux négociations sur un futur système de classifications-rémunération applicable dans toutes les entreprises de la branche des IEG, en passant par les accords télétravail... La liste des négociations est longue comme un jour sans fin !

### Pourquoi des négociations ?

Le but et la finalité de toutes ces négociations, projets d'accords... proposés par les employeurs n'est que la mise en œuvre des transformations voulues par eux seuls. Le plus souvent cela se fait par le biais d'accords qui sont de plus en plus souvent à durée déterminée et donc très difficilement dénonçables par le ou les non-signataires. Pour mémoire, un accord n'est valide que s'il est signé par une ou des Organisations Syndicales représentant au moins 50 % du personnel.

Quand une direction parle de transformation, elle positive toujours autour du projet et prétend le faire dans l'intérêt des salarié.e.s, allant jusqu'à parler d'accord « gagnant-gagnant ». Mais la réalité est tout autre car ces accords ne servent que l'intérêt des entreprises et de leurs actionnaires qui en tirent tous les bénéfices. C'est pour cette raison que toute ouverture de négociations requiert de la part des négociateurs une vigilance particulière pour ne pas se laisser bercer par le chant des sirènes. Ils doivent aborder d'entrée, tout accord accompagnant une réforme ou une réorganisation, sous l'angle d'un recul pour les salarié.e.s.

Une mise en œuvre  
des transformations voulues  
par les directions

### Négociations au bénéfice de qui ?

Dès la validation d'un accord et lors de sa mise en œuvre, les salarié.e.s constatent généralement une dégradation de leurs conditions de travail, un déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, une baisse de leurs

droits conventionnels, une non-reconnaissance financière de leur implication ou, si elle existe, ce ne sont que quelques miettes, voire une prime variable non « consolidée » puisque n'entrant pas dans le salaire...

En résumé, toutes les transformations voulues par les entreprises ne vont que dans un seul sens : pressuriser davantage les salarié.e-s tout en leur laissant croire qu'ils ont leur mot à dire, comme dans les nouvelles méthodes de management dit participatif. Des méthodes qui laissent à penser aux salarié.e-s qu'ils seraient maîtres de leur avenir et pourraient décider de leur travail. Mais en vérité ce sont les directions, avec leurs stratégies, qui décident de tout et mettent en œuvre une sorte « d'auto exploitation ». Les négociateurs CGT ont pour objectif d'obtenir des avancées dans l'intérêt des salarié.e-s et « tordre » la ligne des employeurs. L'Ufict, souvent partie prenante de ces négociations, intègre le groupe de négociateurs pour apporter le regard particulier des ICTAM (Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise), afin de porter leurs revendications spécifiques, tout comme celles des managers qui sont en première ligne pour mettre en œuvre et faire appliquer les nouveaux accords auprès de leurs équipes. Et c'est bien là toute la force de notre CGT, d'être réellement imprégnée des retours terrains de tous nos syndiqués, afin de négocier avec force et conviction, face à des directions souvent hors sol et qui ne visent que toujours plus de performance individuelle et collective.

### Être négociateur : quel investissement ?

Un négociateur doit déjà avoir un socle de connaissances solides au départ et il lui faudra faire preuve d'une atten-





## Réunion de concertation-négociation

tion constante lors des échanges en réunion plénière. Il doit aussi analyser finement tous les documents transmis par la direction. Mais cela demande aussi un travail de réflexion en équipe avec un temps consacré à la négociation qui ne s'arrête pas qu'au temps de réunion. Les séances plénières et autres bilatérales avec les directions doivent se préparer soigneusement. Cela prend du temps de lecture, d'analyse, de rédaction de propositions argumentées pour la prise en compte des revendications. Des revendications qui doivent être le fruit des retours des syndicats qui auront sollicité les syndiqués.

### Toujours construire les revendications avec les syndicats et les syndiqués

Un négociateur est souvent très happé par son engagement dans la négociation. Il est avant tout un militant mais qui cumule, bien souvent, de nombreux autres mandats (en Instances Représentatives du Personnel (IRP) ou syndicaux (DS, CE...)). Il y a un risque d'éparpillement et de manque de temps. Pour améliorer les choses, il faudrait que le négociateur soit « déchargé » d'une partie de ses responsabilités durant les négociations. C'est là que le travail d'équipe prend tout son sens, avec des négociateurs qui négocient et les autres militants qui reprennent temporairement une partie de leurs responsabilités pour les soulager afin qu'ils se concentrent sur la ou les négociations.

### Quelle démarche CGT pendant des négociations ?

Avant même le démarrage d'une négociation, la CGT doit déjà intervenir sur le calendrier pour s'assurer de la cohérence vis-à-vis de l'ensemble des entreprises de la Branche. L'objectif est de traiter les mêmes sujets en même temps. Dès que le cadre de la négociation est acté dans le calendrier social, la CGT définit son mandat de négocia-

tion avec la construction de son cahier revendicatif, toujours en lien avec ses syndicats, ses syndiqué-e-s et les salarié-e-s. Ensuite, une équipe de négociateurs se met en place pour assurer l'ensemble du pilotage de la négociation, elle est appuyée tout au long du processus de négociations par une équipe en « back-office » composée de représentants CGT des différentes structures de l'entreprise (voire de plusieurs entreprises) impactées.

Par exemple, pour préparer la négociation TAMA à EDF, les trois négociateurs tête de file ont travaillé durant plus de 18 mois, toutes les semaines, avec un groupe de travail composé d'environ 40 militants CGT issus des différentes directions de l'entreprise.

Conformément à la « démarche CGT », il est aussi très important d'informer, par un retour régulier, de l'avancée des négociations vers les structures syndicales et aussi vers l'ensemble des salariés sous forme de tracts. Ainsi les remontées terrain viendront enrichir les réflexions et alimenteront un rapport de force porté par les salariés. Cela peut prendre différentes formes, afin de donner du poids à la voix de la CGT durant les négociations (comme des journées d'études rassemblant nos structures métiers et territoriales, afin de débattre collectivement des suites à donner à la négociation), et toujours sous le regard vigilant de nos structures de conseils et d'appuis juridiques.

### Informer par un retour régulier de l'avancée des négociations

Lorsque la négociation touche à sa fin, les négociateurs mettent à disposition de l'ensemble des structures syndicales un dossier complet sur la négociation, avec une analyse complète des négociateurs CGT. Il faut alors prendre le temps nécessaire pour consulter les syndiqués impactés par la négociation, car c'est leur positionnement qui déterminera ensuite la signature ou la non-signature CGT afin de respecter notre processus démocratique.

# TÉMOIGNAGES DE NÉGOCIATEURS

Options a sollicité deux camarades qui ont participé à des négociations pour qu'ils nous livrent leur ressenti et comment ils ont vécu cette expérience.

**Eric BUTTAZZONI** : négociateur fédéral sur la négociation de branche **Classification-Rémunération**.

« Côté CGT, ce sujet complexe a été préparé en amont sur la base du cahier revendicatif historique et remis à jour. Mais la crise sanitaire et les autres batailles, en particulier sur Hercule, n'ont pas permis de le partager avec les militants et les syndicats, et encore moins de construire une campagne avant le début de la négociation. La négociation a donc débuté début 2021 sans appropriation, ni par les syndiqué-e-s, ni par les agent-e-s.

Face à nous les employeurs avançaient "masqués", multipliant les réunions qui servaient de justificatif de "dialogue social", mais sans contenu. Les négociateurs CGT ont été les seuls à faire des propositions... sans que les employeurs en discutent sérieusement. Car les employeurs préparaient la phase finale : un texte proposé par eux seuls, non discuté et ne reprenant aucune de nos principales propositions !

Quant aux autres OS, elles sont vite apparues fatalistes, avec peu de propositions, et visant juste quelques mesures pour limiter la casse.

Tout cela a rendu la négociation difficile, avec une CGT, certes cohérente et ambitieuse, mais isolée et avec le sentiment qu'à la fin les employeurs emporteraient la signature des autres OS, avec juste quelques miettes données en échange. »

## Les négociateurs CGT ont été les seuls à faire des propositions

**Michael AMSERAYE** : négociateur **TAUTEM** à Enedis et sur le **travail à distance (TAD)**.

« Au début de ces négociations, j'étais très enthousiaste et motivé. Notre groupe était prêt depuis un moment sur le sujet grâce aux travaux des branches Ufict qui nous ont apporté des outils et un argumentaire précis. En revanche, paradoxalement, la direction était mal préparée sur le sujet. Elle ne semblait engagée sur aucun thème ou débat, et n'était visiblement que dans l'écoute. Cela nous a conforté dans l'idée d'étayer nos propositions et revendications. Au fur et à mesure des bilatérales, la direction a dévoilé ses intentions qui étaient à l'opposé de l'esprit général de nos propositions : à savoir des nouveaux droits pour les salariés. Pourtant, la généralisation du TAD entraîne un changement culturel, mais Enedis ne voyait que le prisme de la productivité et des économies à réaliser sur le dos des salariés... Et comble de l'ironie, en fin de négociation, le DRH a même osé dire que nos propositions étaient irréalistes, sans aucune justification !

J'ai donc terminé la négociation avec beaucoup de frustration et de déception car les enjeux sur ce nouveau mode de travail à distance étaient importants. Pourtant, avec le recul et en analysant le travail accompli et mon investissement dans les échanges, j'ai réalisé que nous avons défendu jusqu'au bout les intérêts de nos syndiqués et salariés.

## Nous avons défendu jusqu'au bout les intérêts de nos syndiqués et salariés

Cette expérience m'a réinterrogé sur le fait d'entrer en négociations sans rapport de force. Quelles sont les autres formes d'actions à privilégier pour faire bouger les lignes dans notre entreprise ? La seule façon d'en sortir par le haut est, bien sûr, l'engagement du personnel. Dans un premier temps c'était le grand absent. Mais ensuite, les explications données aux militants et aux salariés lors d'Assemblées générales ont reçu un bon accueil et ont permis à chacun de mesurer les enjeux et les risques. Au final, cela a joué en faveur de la mobilisation. »