# Italie

## Nouvel accord sur la représentativité : mérites et dangers d'une règle majoritaire

*Udo REHFELDT* *

En juin 2011, un accord interconfédéral sur la représentativité entre l'organisation patronale Confindustria et les trois syndicats Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) et Unione Italiana del Lavoro (UIL) avait marqué le retour à l'unité syndicale et avait suscité de grands espoirs quant à la création de conditions d'une plus grande stabilité du système des relations professionnelles. L'accord a été suivi par un accord d'application en mai 2013, puis un autre le 10 janvier 2014, tous les deux signés unitairement. D'apparence purement technique, ce dernier accentue la règle majoritaire jusqu'à remettre en cause certains droits des syndicats minoritaires. Cela a donné lieu à d'âpres débats au sein de la confédération de gauche CGIL que des référendums d'adoption n'ont tranché qu'en apparence.

### L'accord du 28 juin 2011 : représentation syndicale et règles de négociation

L'accord de juin 2011 définit la mesure de la représentativité syndicale et fixe les règles de négociation des accords d'entreprises (Rehfeldt, 2012). L'indicateur de représentativité choisi est la moyenne du pourcentage du vote pour les représentations syndicales unitaires (RSU [1]) et du nombre des adhérents. Cet indicateur a pour la première fois servi dans une loi de 1997 pour mesurer la représentativité syndicale dans la fonction publique. Ce

* Chercheur à l'IRES.

1. Les RSU ont été créées en 1991 par un accord entre les trois confédérations syndicales (Rehfeldt, 1994). Elles devaient remplacer à la fois les représentations syndicales d'entreprise (RSA), dont les droits sont garantis par la loi dite « Statut des travailleurs » de 1970, et les « conseils d'usine » unitaires et élus par l'ensemble des travailleurs, qui sont apparus à la même époque dans les grandes entreprises industrielles du Nord. Le rôle des RSU comme interlocuteur pour la négociation collective a été reconnu par les confédérations patronales et l'État dans l'accord interprofessionnel de juillet 1993. Si les RSU ont ensuite effectivement remplacé les conseils d'usines dans l'industrie, elles avaient du mal à s'introduire dans les services privés et publics en raison de la résistance de certaines fédérations syndicales qui préféraient maintenir l'ancien système des RSA où chaque organisation disposait de sa propre représentation. Ce n'est que dans la fonction publique, suite à une loi de 1997, que le remplacement des RSA par les RSU est devenu obligatoire et effectif.

choix a alors constitué un compromis entre la conception de la CGIL d'une négociation collective au nom de l'ensemble des salariés et celle de la confédération catholique CISL d'une négociation au nom des seuls adhérents. En 1999, un projet de loi parlementaire de la gauche s'est proposé d'étendre cette mesure de la représentativité au secteur privé, mais il n'a pas pu être voté en raison de l'opposition de la CISL et des secteurs catholiques au sein du gouvernement de centre-gauche, qui souhaitaient maintenir un système volontariste de négociation collective sans intervention de l'État (Rehfeldt, 2000 ; 2013).

L'accord de 2011 stipule que, pour avoir le droit de participer à la négociation de branche, un syndicat doit dépasser un taux de représentativité de 50 %. Dans un protocole annexé, les trois confédérations syndicales prévoient que leurs fédérations adopteront des règles procédurales pour le renouvellement de ces conventions collectives ainsi que pour la négociation des accords d'entreprise. Les règles pour les conventions de branche doivent comporter la possibilité d'une approbation des accords par les travailleurs en cas de désaccords majeurs au sein du groupe syndical de négociation.

Dans ce même protocole, les trois confédérations prévoient des règles pour de futurs accords interconfédéraux. Une plateforme de revendications élaborée unitairement devra être adoptée par le comité directeur (« *direttivo* ») de chaque organisation, autrement dit par le parlement syndical, équivalent en France d'un comité confédéral national ou d'un conseil national. Elle devra être soumise au vote de l'ensemble des travailleurs et des retraités. Les confédérations devront « accompagner » et « s'impliquer » dans tout le parcours de négociation, de la plateforme jusqu'à la signature de l'accord. Ils devront donc favoriser activement son adoption soit par les adhérents soit par des assemblées des travailleurs. L'accord final devra être adopté par les comités directeurs et après avoir été soumis à la « consultation certifiée » de tous les « travailleurs et retraités », sur le modèle de ce qui s'est passé avec les accords interconfédéraux de 1993 et 2007.

L'accord interconfédéral de 2011 définit également les procédures et les critères de validité des accords d'entreprise. S'il y a une RSU dans une entreprise, elle détient dorénavant seule le pouvoir contractuel qui était auparavant partagé avec les fédérations syndicales. Un accord d'entreprise est valide et applicable à l'ensemble des travailleurs s'il est approuvé par une majorité au sein de la RSU. Au cas où il n'y aurait pas de RSU, mais une ou plusieurs représentations syndicales d'entreprise (RSA) distinctes, ce sont elles qui négocient l'accord d'entreprise. Ce dernier n'est toutefois valide que si les RSA signataires représentent ensemble la majorité des adhérents dans l'entreprise. À la demande d'une organisation signataire ou de plus de 30 % des salariés, l'accord peut être soumis à un vote des salariés. Pour être rejeté, un vote réunissant plus de 50 % des voix exprimées, avec une participation de plus de 50 % des salariés, est nécessaire. Un accord d'entreprise peut contenir une clause de non-grève (« trêve syndicale ») qui n'engage cependant que les organisations syndicales signataires de l'accord – et non pas les travailleurs individuels pour qui le droit de grève est garanti par l'article 40 de la Constitution.

L'importance stratégique de l'accord de 2011 résidait dans la possibilité de conclure des d'accords d'entreprise « modificateurs » de certaines règles contenues dans la convention collective de branche. Les conditions de ces

accords modificateurs étaient définies de façon plus restrictive que celles des accords dérogatoires rendus possibles par l'article 8 du décret-loi du 13 août 2011 du gouvernement Berlusconi. En signant la version définitive de l'accord, le 21 septembre 2011, la Confindustria engageait ses adhérents à faire usage de cet accord et non pas de l'article 8 de la loi Berlusconi (Carrieri, Leonardi, 2013).

### Premier accord d'application du 31 mai 2013 : validité des conventions collectives de branche

Après une période marquée par des conflits et des négociations sur les changements législatifs introduits par les gouvernements Berlusconi et Monti (Rehfeldt, 2013), les trois confédérations signent le 31 mai 2013 un premier accord d'application de l'accord du 28 juin 2011. Cet accord fixe des règles pour la négociation et la validité des conventions de branche qui vont plus loin que les engagements des confédérations syndicales annexés à ce dernier. Dorénavant, il y a une double exigence de validité d'un accord de branche : il doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentant la majorité des salariés de la branche (sur la base de l'indicateur mixte vote/adhésion) et il doit être approuvé par un vote majoritaire des salariés de la branche. S'il n'y a pas une plateforme syndicale unitaire présentée par l'ensemble des syndicats, les employeurs « favoriseront » l'ouverture de la négociation avec une plateforme présentée par des syndicats qui représentent la majorité des travailleurs concernés.

Les fédérations syndicales affiliées aux confédérations signataires de l'accord du 31 mai 2013, mais éventuellement non signataires d'un futur accord de branche majoritaire doivent dorénavant s'abstenir de prendre des initiatives contre un accord de branche ainsi validé. Pour préciser cette obligation, un accord de branche doit définir des « clauses de refroidissement » des conflits. Une partie de l'aile gauche de la CGIL conteste cette dernière partie de l'accord, dans laquelle elle voit une restriction du droit de grève. En revanche, la fédération de la métallurgie FIOM-CGIL, qui est très majoritaire dans son secteur, la salue car il rend désormais impossible des accords séparés et minoritaires tels que la convention collective qui a été signée en 2010 dans la métallurgie par les fédérations de la CISL et de l'UIL (Rehfeldt, 2012).

### Deuxième accord d'application : le « texte unique » du 10 janvier 2014 avec des précisions techniques

Un dernier accord d'application, appelé « texte unique sur la représentation », est signé le 10 janvier 2014. Il établit des précisions techniques sur le calcul et la certification des taux de représentativité (encadré) ainsi que sur la constitution des représentations syndicales dans les entreprises.

#### *De nouvelles règles pour les représentations syndicales dans les entreprises*

En ce qui concerne les représentations syndicales dans les entreprises, l'accord précise les règles générales énoncées dans l'accord de 2013. Dorénavant, une seule forme de représentation syndicale sera admise : soit la RSA, soit la RSU. Les fédérations affiliées aux confédérations syndicales signataires devront renouveler leur engagement déjà donné en 1993 de ne pas constituer des RSA distinctes dans les entreprises déjà pourvues de RSU. Dans les établissements

Encadré

## Le calcul des taux certifiés de représentativité

Dans chaque branche conventionnelle, un taux de représentativité sera calculé pour chaque organisation syndicale comme une moyenne des pourcentages des votes aux RSU et du nombre d'adhérents. Cette procédure concerne exclusivement les votes et le nombre d'adhérents des fédérations affiliées aux confédérations signataires des accords interconfédéraux de 2011, 2013 et 2014. Jusqu'ici, seule l'organisation syndicale autonome de droite UGL a apposé sa signature à ces accords. En revanche, d'autres organisations autonomes, notamment les comités de base d'extrême-gauche, réunis depuis 2010 dans l'Union des syndicats de base (USB), y sont très fortement opposés.

En vue de l'élaboration des taux de représentativité, chaque entreprise affiliée à la Confindustria communiquera le nombre des adhérents syndicaux concernés à l'Institut national de prévoyance sociale (INPS), un organisme public de gestion de la protection sociale dans lequel les confédérations syndicales et patronales sont représentées. En Italie, les entreprises prélèvent les cotisations syndicales directement sur la paie, sur la base d'une autorisation individuelle (« *delega* ») de chaque salarié, et les versent aux fédérations syndicales. Tous les ans, pour la première fois en février 2015, l'INPS agrégera ces données par branche conventionnelle et les transmettra au Conseil national de l'économie et du travail (CNEL), un organisme tripartite. Le calcul des pourcentages se fera sur une moyenne des chiffres mensuels. Seront pris en considération seulement les établissements de plus de 15 salariés (seuil à partir duquel la loi de 1970 permet la mise en place de représentations syndicales). Les détails de cette procédure doivent encore être réglés par un protocole entre l'INPS et les signataires de l'accord.

Dans chaque province, le Comité des garants, un organisme tripartite mis en place en 1993, fera tous les ans l'inventaire des RSU en place le 31 juillet et transmettra les résultats électoraux au CNEL au plus tard en janvier de l'année suivante. Ce dernier élaborera alors les taux certifiés de représentativité pour chaque branche conventionnelle au plus tard au mois d'avril de chaque année. Si ce calendrier est respecté, c'est donc au mois d'avril 2015 qu'on pourra disposer non seulement des taux synthétiques de représentativité, mais aussi pour la première fois d'un inventaire officiel de la présence syndicale à travers les RSU dans chaque branche industrielle.

En effet, en raison du caractère volontariste du système des relations professionnelles, on ne disposait jusqu'à présent pas de statistiques officielles sur les représentations syndicales, sauf pour la fonction publique. Selon une estimation syndicale, les conseils d'usine couvraient au début des années 1980 environ la moitié des salariés du secteur privé non agricole. Après le premier cycle triennal des élections des nouveaux RSU qui a débuté en 1994, les trois confédérations syndicales avaient chargé un observatoire commun de la collecte des résultats. Selon son rapport rendu en 1998, à peu près un tiers des salariés travaillant dans des établissements de plus de 15 salariés étaient représentés par des RSU. Des secteurs entiers du tertiaire public et privé en étaient alors exclus et couverts seulement par des RSA (Rehfeldt, 2000). L'élaboration de ces données s'est arrêtée après quelques années, probablement tant en raison des dissensions entre les syndicats qu'en raison de la faible capacité syndicale d'augmenter le taux de couverture par les RSU. Seulement dans la fonction publique, la couverture est maintenant quasi générale, car rendue obligatoire par la loi de 1997.

jusqu'ici dépourvus de représentation syndicale, des RSA ne pourront être mises en place qu'à condition que leur coût pour l'entreprise ne dépasse pas celui d'une RSU. D'autre part, un passage à la RSU est garanti si des syndicats à représentativité majoritaire au niveau de la branche le décident.

L'accord de 2013 avait déjà énoncé quelques règles générales pour les élections des RSU. Elles sont également précisées. Pour l'essentiel, l'accord reprend le règlement des RSU contenu dans un accord interconfédéral du 20 décembre 1993 entre la Confindustria et les trois confédérations syndicales. Les élections des RSU continueront à être organisées tous les trois ans sur un mode proportionnel sur base de listes syndicales, avec la possibilité pour un électeur d'exprimer sa préférence pour un candidat au sein de la liste syndicale votée, modifiant ainsi l'ordre des candidats élus. Autrefois, les organisations syndicales avaient la possibilité de désigner directement le tiers des délégués de la RSU [1]. Ce « tiers réservé » est maintenant aboli.

Comme auparavant, dans un établissement donné, seules les fédérations affiliées aux confédérations signataires de l'accord ou signataires de la convention collective applicable à l'établissement ont le droit de présenter des listes. Un groupe de 5 % des salariés peut toujours présenter une liste autonome, à condition de se constituer en association syndicale avec statut formel. En 1993, une telle association devait aussi accepter formellement le règlement des RSU contenus dans l'accord du 20 décembre 1993. Cette condition est maintenant élargie à l'obligation d'accepter « intégralement » le contenu des trois accords interconfédéraux de 2011, 2013 et 2014, y compris certaines règles controversées qu'on verra plus loin. Cela exclut donc les syndicats autonomes non signataires, notamment les Cobas qui participaient auparavant aux élections [2].

Selon l'accord de 2013, au cas où un membre d'une RSU changerait d'affiliation, il devra automatiquement se démettre et laisser sa place au prochain non élu de la liste de son ancien syndicat. Auparavant, une telle substitution n'était possible qu'en cas de démission de l'élu ou de son départ de l'entreprise. En plus, les substitutions étaient limitées à un maximum de 50 % du nombre des délégués, au-delà une nouvelle élection devenait obligatoire. La nouvelle règle semble surtout destinée à empêcher qu'une équipe syndicale oppositionnelle constitue un comité de base, comme c'est parfois arrivé dans le passé.

### *Les clauses restrictives aux risques d'une « dictature de la majorité »*

Quel que soit le nombre d'élus, seuls les représentants de fédérations signataires de la convention collective applicable à l'établissement ont le droit à des crédits d'heures, à l'affichage et à convoquer une assemblée des travailleurs.

1. Sur la base d'un accord entre confédérations, les syndicats présents dans l'entreprise s'étaient engagés à partager les sièges de ce tiers sur un mode égalitaire, quel que soit le résultat électoral. La CGIL renonçait généralement à ce privilège et nommait simplement les premiers élus de sa liste.
2. En 1994-1996, les Cobas ont obtenu dans certaines branches des pourcentages significatifs : 21 % dans les chemins de fer, 18 % dans l'aviation et 9 % dans les transports urbains. Les autres syndicats autonomes avaient d'abord voulu boycotter les élections, mais ont rapidement changé de stratégie. Deux grandes organisations autonomes, la CISAL (l'actuelle UGT) et la CISNAL, ont formellement rejoint en 1994 l'accord interconfédéral de 1993 (Rehfeldt, 2000).

Cette restriction est fortement critiquée par la FIOM-CGIL, car elle s'apparente à la discrimination dont étaient victimes ses militants chez Fiat, après que la FIOM a refusé de signer la nouvelle convention collective maison (Cella, 2011 ; Rehfeldt, 2012). Certes, formellement cette restriction est compatible avec l'article 19 du Statut des travailleurs, une loi votée en 1970 et partiellement abrogée par un référendum en 1995. Mais elle est en contradiction avec le jugement de la Cour constitutionnelle de juillet 2013 qui a déclaré cet article contraire au principe constitutionnel de l'égalité et qui a donc ordonné la réintégration des militants discriminés dans leurs droits chez Fiat.

L'autre restriction est le renforcement des « clauses de refroidissement » prévues dans l'accord de 2013. Sans attendre que des accords de branche définissent le contenu de ces clauses, le nouvel accord demande que des contrevenants à ces clauses soient soumis à des sanctions, soit pécuniaires, soit sous forme de suspension temporaire des droits syndicaux d'origine contractuelle. De manière transitoire et en attendant qu'un accord de branche définisse les procédures de refroidissement et les sanctions, les éventuels « comportements non conformes aux accords » feront l'objet d'une procédure arbitrale confédérale. À cet effet, une fédération syndicale ou patronale peut dénoncer un comportement non conforme en faisant appel à un « collège de conciliation et d'arbitrage » composé paritairement de représentants des confédérations syndicales intéressées et de la Confindustria ainsi que d'un président désigné d'un commun accord. S'il y a désaccord sur le nom du président, il sera tiré au sort dans une liste d'experts établie par les signataires de l'accord interconfédéral. La décision du collège doit intervenir dans les dix jours suivant sa constitution. Plus tard sera constituée une « Commission interconfédérale permanente » de six experts en matière de droit du travail et relations professionnelles, désignée paritairement pour une durée de trois ans par la Confindustria et les trois confédérations syndicales les plus représentatives. Elle sera présidée par un septième membre choisi sur une liste des experts établie d'un commun accord. La commission définira elle-même son mode de fonctionnement et ses pouvoirs d'intervention dans les conflits.

L'accord précise que ce sont les délégués syndicaux qui seront punis, et non pas les travailleurs individuels qui auraient participé à une action contre un accord signé [1]. Les organisations syndicales minoritaires qui refuseraient de signer un accord de branche subissent ainsi une double peine. Elles perdent d'emblée une partie de leurs droits syndicaux et risquent en cas de comportement déviant de perdre temporairement d'autres droits en fonction des futurs accords de branche. C'est pour ces raisons que l'accord interconfédéral a été dénoncé par la FIOM-CGIL et les syndicats autonome de l'USB, mais aussi par d'éminents juristes du travail, parmi lesquels Umberto Romagnoli (2014), qui a parlé de « liberté syndicale séquestrée ». Selon lui, l'accord donne la possibilité à des syndicats majoritaires d'exclure une organisation syndicale minoritaire dès le début de la négociation collective et d'organiser ainsi la marginalisation en fait et en droit du syndicat minoritaire. L'accord

1. Ceci constitue une différence par rapport aux accords signés chez Fiat dans lesquels des travailleurs individuels peuvent être sanctionnés pour un comportement non conforme à l'accord collectif (Cella, 2011).

donne aux organisations majoritaires au niveau d'une branche la possibilité de priver les organisations minoritaires de certains droits au niveau des entreprises, et cela même dans le cas où cette organisation serait majoritaire au sein d'une entreprise donnée. Un autre juriste de gauche, Piergiovanni Alleva (2014), dénonce cette dérive comme la « dictature de la majorité ».

### FIOM et CGIL : le match nul des référendums sur l'accord

La secrétaire générale de la CGIL, Susanna Camusso, avait espéré faire taire les oppositions internes contre l'accord interconfédéral en le faisant adopter rapidement par son comité directeur. Mais cela n'a pas calmé l'opposition acharnée de la FIOM et notamment de son secrétaire général Maurizio Landini. Celui-ci réclame en effet une consultation des adhérents comme elle était envisagée par l'annexe à l'accord interconfédéral de 2013. Ni la CISL ni l'UIL n'ont procédé à une telle consultation, n'ayant connu aucume contestation interne, et la secrétaire générale de la CGIL souhaite au départ également en faire l'économie. Contrainte par des protestations internes, elle accepte finalement la consultation, mais veut l'organiser auprès de la totalité des adhérents de la CGIL, retraités compris, comme le prévoit la procédure annexée à l'accord de 2013. Maurizio Landini, en revanche, demande de limiter la consultation aux seuls salariés de l'industrie, puisque l'accord avec la Confindustria concerne uniquement ce secteur. Par ailleurs, il considère que l'accord intéresse la totalité des travailleurs, et que c'est donc la totalité des travailleurs de ce secteur qui devrait être consultée. Susanna Camusso au contraire fait valoir son intention d'étendre l'accord à d'autres secteurs, d'où la nécessité de consulter l'ensemble des adhérents [1]. Finalement, la CGIL décide d'organiser un vote auprès de ses adhérents salariés de l'industrie et d'un certain nombre de secteurs du tertiaire privé. À cette fin, elle organise des assemblées des travailleurs dans ces entreprises conjointement avec la CISL et l'UIL, avec chaque fois un seul intervenant qui présente l'accord (et appelle forcément à voter en sa faveur). À l'issue de ces assemblées, seuls les adhérents de la CGIL sont appelés à voter. Quant à la FIOM, elle organise son propre référendum dans le secteur de la métallurgie, avec également des assemblées des travailleurs (et des interventions appelant à voter contre l'accord), avec un vote parfois indistinct entre adhérents et non-adhérents à la FIOM.

Les deux votes donnent des résultats sans surprise. La secrétaire générale de la CGIL obtient une victoire dans son périmètre : 95,5 % en faveur de l'accord. Mais seulement 447 000 adhérents ont participé au vote, ce qui correspond à moins de 30 % des salariés inscrits à la CGIL. Du côté de la FIOM, 54 % des inscrits auraient participé au vote, mais ce chiffre est difficile à vérifier dans la mesure où souvent aussi des non-adhérents à la FIOM y ont participé. Ici, c'est l'opposition à l'accord qui l'emporte avec 86,6 % ou 235 000 voix. Selon Susana Camusso, même en agrégeant ces deux votes, le soutien des adhérents

1. Jusqu'ici, l'accord de 2014 n'a pu être élargi qu'à la confédération des entreprises municipales privatisées de service public Confservizi qui a également signé les accords de 2010 et 2013. Ces derniers accords, mais pas encore celui de 2014, ont également été rejoints par la confédération des PME Confapi et les confédérations de coopératives AGCI, Confcooperative et Legaccop.

à la CGIL reste supérieur à 66 %. Comparé à des référendums similaires dans le passé, ce résultat est néanmoins modeste. C'est donc l'impression d'un match nul Landini-Camussi qui prévaut.

## Conclusion : la CGIL consolidée, mais dans un contexte peu favorable aux syndicats

Quelques semaines plus tard, le congrès de la CGIL de mai 2014 donne l'occasion à Susanna Camusso d'effacer le résultat mitigé des référendums. Certes, la CGIL y apparaît divisée comme toujours, car Maurizio Landini est revenu sur son intention initiale de signer la motion présentée par la direction sortante. Finalement, trois motions sont présentées au vote des congressistes. Celle de la direction sortante obtient 80,5 % des voix pour le comité directeur, celle par Maurizio Landini 16,7 %, ce qui représente un résultat au-delà du poids numérique de la FIOM [1]. Une deuxième motion de la gauche, plus radicale, présentée par Giorgio Cremaschi, ancien *leader* de la FIOM, n'obtient que 2,8 %. Pour comparaison, au précédent congrès (2009), la motion de la gauche, cosignée par Cremaschi, avait alors obtenu 17 % des voix.

Si Susanna Camusso est sortie renforcée du congrès, c'est aussi grâce à l'attaque du nouveau Premier ministre, Matteo Renzi (Parti démocrate – PD –, centre-gauche), contre les prétentions syndicales à la concertation des politiques publiques. Matteo Renzi, issu de la démocratie chrétienne, est le premier secrétaire général du PD qui n'a aucun lien avec la CGIL, pas plus d'ailleurs qu'avec la CISL. Il représente un nouveau type de *leader* qui s'adresse directement à l'opinion à travers les médias et qui a dénoncé les syndicats comme « conservateurs » et partie intégrante du « vieux système ». Renzi a déclaré ouvertement vouloir se passer des corps intermédiaires qui constitueraient un frein aux « réformes » nécessaires dans les domaines économique, social et administratif. Emblématique de son orientation populiste est sa présentation simultanée de trois mesures pour diminuer les dépenses de l'État : la suppression des voitures de fonction, le plafonnement des salaires des *managers* publics et des coupes dans les détachements syndicaux. Tout comme le refus de la concertation, la remise en cause des détachements a été dénoncée par les confédérations syndicales comme une atteinte au droit syndical. Elle a déclenché un reflexe de résistance qui a renforcé la dynamique de l'unité syndicale qui prévaut depuis un certain temps. Les mesures du gouvernement Renzi pour flexibiliser les contrats du travail ont confirmé la crainte initiale d'une dérive du centre-gauche vers un programme de réforme néolibérale du marché du travail dans la ligne des gouvernements Berlusconi et Monti. Malgré cela, les syndicats hésitent encore à mobiliser en vue d'un affrontement général avec le gouvernement Renzi car il doivent constater que le style « jeune » du Premier ministre lui a apporté une vague de sympathie et lui a permis d'obtenir pour son parti

1. La FIOM n'occupe plus une position hégémonique au sein de la confédération. Numériquement, avec ses 256 000 adhérents, elle est aujourd'hui seulement la troisième fédération après celle du commerce et du tourisme (432 000 adhérents) et celle de la fonction publique (411 000), toutes loin derrière le syndicat des retraités qui représente, avec 3 millions d'adhérents, plus de la moitié des 5,7 millions d'inscrits de la CGIL.

une victoire sans précédent aux élections européennes et municipales de mai 2014.

Avant d'arriver au poste de Premier ministre, Matteo Renzi a inscrit une loi sur la représentativité syndicale dans l'agenda du gouvernement, mais ce projet semble depuis avoir perdu son caractère prioritaire. En ce qui concerne le sort de l'accord sur la représentativité, tout dépend maintenant des accords de branches pour le mettre en œuvre. Maurizio Landini a pris le soutien lors du référendum dans la métallurgie comme un encouragement à obtenir d'importantes modifications de cet accord. Des recours auprès de la Cour constitutionnelle pour annuler certains articles de l'accord sont également engagés. Quelles que soient les éventuelles modifications ultérieures, elles ne pourraient dépasser une limite inhérente au caractère volontariste de l'accord : tant qu'il n'a pas d'efficacité générale, qui ne pourrait lui être conférée que par une loi, il sera sans effet sur les accords séparés de Fiat depuis que cette entreprise a quitté la Confindustria, car l'accord interconfédéral ne lie que les entreprises affiliées aux confédérations patronales signataires [1]. Même si les syndicats réussissent à élargir l'accord à des associations patronales de PME, de coopératives ou de banques, cela ne changera rien à ce défaut systémique.

**Sources :**

Alleva P. (2104), « Rappresentanza sindacale e dittatura della maggioranza », *Il Manifesto*, 6 febbraio.

Carrieri M., Leonardi S. (2013), « Italie. Des turbulences sans atterrissage certain : l'évolution récente des relations professionnelles italiennes », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 139, janvier, p. 18-34.

Cella G.P. (2011), « Italie. L'accord de Fiat Pomigliano et les relations professionnelles italiennes », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 128, janvier, p. 25-34.

Rehfeldt U. (1994), « Italie. La réforme du système de représentation des salariés dans les établissements », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 26, janvier, p. 22-27.

Rehfeldt U. (2000), « Italie. La représentativité syndicale : un miracle à l'italienne ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 67, novembre, p. 25-35.

Rehfeldt U. (2012), « Italie. Accord sur les règles de la négociation collective et retour à l'unité syndicale », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 134, janvier, p. 29-37.

Rehfeldt U. (2013), « Italie. Succès et fragilité d'un modèle volontariste de démocratie sociale », *in* Lerais F., Pernot J-M., Rehfeldt U., Vincent C. (2013), « La démocratie sociale à l'épreuve de la crise : un essai de comparaison internationale », *Rapport n° 04.2013*, IRES, Noisy-le-Grand, p. 119-126.

Romagnoli U. (2014), « Libertà sindacale sequestrata », www.eguaglianzaeliberta.it, 9 febbraio.

« L'accordo sulla rappresentanza del 31 maggio 2013 », *Quaderni di Rassegna sindacale*, marzo 2013.

iMec. Giornale metalmeccanico (FIOM-CGIL), www.imec-fiom.it.

*La Repubblica*.

PlanetLabor, www.planetlabor.com.

1. Il est significatif que la question de la représentativité patronale ait été exclue du débat actuel. Les confédérations syndicales ne souhaitent probablement pas l'aborder pour ne pas mettre en danger les convergences fragiles trouvées avec la Confindustria.