Italie

Accord interconfédéral sur la réforme du système de négociation collective et la représentativité patronale

Udo REHFELDT *

Après un an et demi de négociations, un nouvel accord sur les règles du système de négociation collective a été conclu par les trois confédérations syndicales italiennes, la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL, Confédération générale italienne du travail), la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL, Confédération italienne des syndicats de travailleurs) et l'Unione Italiana del Lavoro (UIL, Union italienne du travail) avec la principale confédération patronale de l'industrie, la Confindustria. Il vise pour la première fois à mesurer la représentativité patronale, avec l'objectif de réduire la fragmentation de la négociation de branche et d'empêcher un « *dumping* contractuel » à travers la multiplication d'accords « pirates » signés par des organisations patronales et syndicales non représentatives.

L'accord, un document de 16 pages appelé « Contenus et orientations des relations professionnelles et de la négociation collective », a été paraphé le 28 février et signé formellement le 9 mars 2018 [1]. Il complète trois accords similaires signés par les mêmes interlocuteurs en 2011, 2013 et 2014. Le premier de ces accords, signé le 28 juin 2011, introduisait des critères de représentativité syndicale et une règle majoritaire pour la validité des accords d'entreprise (Rehfeldt, 2012a). Cet accord a ensuite fait l'objet de deux accords d'application en 2013 et 2014. Celui du 13 mai 2013 précisait le mécanisme de collecte des données pour construire l'indicateur de représentativité, composé pour moitié du nombre d'adhérents et pour moitié du nombre de votes obtenus lors des élections des représentations syndicales unitaires (RSU). Il définissait également les critères de validité des accords de branche, qui doivent être signés par des syndicats représentatifs majoritaires et obligatoirement soumis à un vote d'approbation des salariés. Le deuxième accord, appelé « testo unico » et signé le 10 janvier 2014, renforçait les règles de négociation des accords d'entreprise, en y ajoutant des clauses restrictives pour empêcher la contestation de ces accords par des syndicats minoritaires (Rehfeldt, 2014).

* Chercheur associé à l'Ires.

1. CGIL-CISL-UIL-Confindustria, *Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva*, 28 febbraio 2018, http://www.bollettinoadapt.it/contenuti-indirizzi-delle-relazioni-industriali-della-contrattazione-collettiva-confindustria-cgil-cisl-uil.

Le cheminement de la négociation de l'accord de 2018

La négociation de l'accord de février 2018 est la première négociation interconfédérale importante après la rupture par la Confindustria, en octobre 2015, d'un début de négociation sur la réforme du modèle de négociation collective.

De la division au retour progressif à l'unité syndicale

Le « Jobs Act » de 2014, la réforme du droit de travail par le gouvernement de centre-gauche Renzi, avait provoqué une forte tension intersyndicale, entre d'un côté la CISL, favorable à cette réforme, et de l'autre la CGIL et l'UIL, qui ont vainement tenté de s'y opposer par des manifestations. Après son adoption, le gouvernement Renzi avait menacé de lancer une « phase 2 » de sa réforme par une loi sur la représentation syndicale qui imposerait un système décentralisé de négociation salariale et un salaire minimum légal. La Confindustria s'était alors déclarée en faveur de négociations centrées sur l'entreprise, avec comme objectif de lier les salaires à la productivité. Cet objectif avait également la faveur de la CISL, qui avait, en juillet 2015, proposé aux autres syndicats de négocier sur ce sujet avec la Confindustria. La CGIL, à l'inverse, souhaitait maintenir le système à deux niveaux établi en 1993 par un accord tripartite, reconduit et amendé depuis par d'autres accords (encadré). Elle proposait cependant de donner aux *minima* conventionnels de branche un caractère légal (Rehfeldt, 2015).

Finalement, CGIL, CISL et UIL ont retrouvé le chemin de l'unité syndicale, en présentant, en janvier 2016, une plateforme commune pour la réforme du modèle contractuel, sous le titre « Un système moderne de relations professionnelles [2] ». Ce projet visait essentiellement à consolider le système de négociation à deux niveaux. Il proposait, comme alternative à un salaire minimum légal, le vote d'une loi qui garantirait la validité universelle (« *erga omnes* ») des *minima* conventionnels de branche, autrement dit leur extension automatique. Le second niveau de négociation collective (alternativement l'entreprise ou le territoire) y était qualifié de « facteur de compétitivité ». Il devait se développer en s'enrichissant de nouveaux sujets comme la qualité du travail, la formation et la prévoyance. Finalement, les trois syndicats souhaitaient renforcer la participation des salariés, y compris par la présence dans les conseils de surveillance des entreprises, un objectif auquel la CGIL a été longtemps opposée.

Un nouveau président de la Confindustria favorable à la négociation

Après un changement à la tête de la Confindustria en avril 2016, son nouveau président, Vicenzo Boccia, a renoué avec les organisations syndicales et a repris, en juin 2016, la négociation sur le renouveau du modèle contractuel. En octobre 2016, il a même proposé aux syndicats un « pacte pour l'industrie », en vue de rendre l'industrie italienne plus compétitive et en déclarant que « les relations sociales sont un facteur de compétitivité ». Dans cette perspective, Boccia a demandé au gouvernement Renzi de ne pas intervenir dans la négociation sur le modèle contractuel et de se limiter à la soutenir par la politique fiscale.

2. CGIL-CISL-UIL, *Un moderno sistema di relazioni industriali,* 9 gennaio 2016, http://www.bollettinoadapt.it/un-moderno-sistema-di-relazioni-industriali.

L'accord du 28 février 2018 est l'aboutissement provisoire de cette négociation. Il est loin de l'ambition affichée du président Boccia et n'a pas réglé tous les sujets en lice. Les négociateurs ont voulu formaliser un accord avant les élections législatives du 4 mars, pour défendre l'autonomie contractuelle et la non-intervention du législateur dans les relations professionnelles, conformément aux principes du système « volontariste » mis en place en Italie après la fin du fascisme. Ils ont ainsi tenu à marquer leur refus d'un salaire minimum légal proposé dans les programmes électoraux de plusieurs partis politiques.

Le contenu de l'accord du 28 février 2018

L'accord confirme d'abord le système de négociation collective à deux niveaux, la branche et l'entreprise ou le territoire. Il introduit également pour la première fois une mesure de la représentativité patronale dans les branches.

Négociation salariale à deux niveaux, maintien de la protection sociale universelle

La convention collective de branche reste le « garant des conditions économiques et réglementaires communes à tous les travailleurs du secteur ». Toutefois, l'accord introduit des précisions pour le contenu de la partie salariale de cette convention. Celle-ci est maintenant composée de deux éléments : le « traitement économique minimum » (TEM) et le « traitement économique total » (*trattamento economico complessivo*, TEC). Le TEM désigne les salaires *minima* des différentes catégories de travailleurs. Il continue à être fixé en fonction des prévisions de l'inflation européenne hors énergie importée. Le TEC désigne les rétributions globales, en ajoutant au TEM d'autres éléments salariaux, notamment ceux du « *welfare* » (prévoyance, mutuelles santé, etc.). Alors qu'auparavant, la durée des accords de branche était de quatre ans, ramenée à trois en 2009 par un accord tripartite sans la CGIL, la convention de branche doit dorénavant fixer elle-même la durée contractuelle des différents éléments de rémunération. Elle doit aussi indiquer pour chaque élément si sa modification doit être négociée au niveau de la branche ou au niveau inférieur. Cette stipulation donne satisfaction à la Confindustria, qui craignait une augmentation des coûts par des surenchères de négociation.

Comme dans le passé, les éléments de rémunération liés à la productivité, aux résultats, à la qualité, etc., feront l'objet de la négociation de « second niveau » (entreprise ou territoire). Cette négociation doit favoriser la participation des travailleurs, notamment en matière d'organisation du travail. Pour « contribuer à la compétitivité des entreprises et à la valorisation du travail », l'accord envisage même, dans une phase ultérieure, la possibilité de « formes de participation dans les processus de définition des orientations stratégiques de l'entreprise », sans toutefois préciser davantage ce sujet.

Le texte affirme la nécessité de sauvegarder le « caractère universel » du système public de protection sociale. Cette affirmation donne satisfaction à la CGIL, qui est opposée au développement d'une protection sociale d'entreprise qui remplacerait une partie des augmentations salariales et déchargerait l'État de ses responsabilités. La protection sociale de branche ou d'entreprise doit donc conserver sa « nature complémentaire » et éviter de créer des inégalités. De futurs accords interconfédéraux doivent donner

Encadré

Les accords nationaux tripartites et paritaires sur la réforme de la négociation collective (1993-2016)

- 23 juillet 1993. Pacte social tripartite sur le nouveau système de négociation collective :

- politique des revenus sur la base d'une concertation tripartite annuelle sur l'inflation programmée ;
- négociation collective à deux niveaux : convention collective de branche de 4 ans avec vérification après 2 ans, négociation salariale avec interdiction de dépasser l'inflation programmée, au deuxième niveau (entreprise ou territoire) interdiction de dépasser le salaire conventionnel sauf en cas d'accord d'entreprise préalable sur des primes liées à la productivité, à la qualité « ou à d'autres éléments de la compétitivité ».

- 22 décembre 1998. Pacte social tripartite « de Noël » : reconduction de l'accord de 1993.

- 22 janvier 2009. Accord tripartite « séparé » (sans la CGIL) sur la réforme du système de 1993 (réforme expérimentale pour 4 ans) :

- « inflation programmée » remplacée par un indicateur européen d'inflation hors énergie importée ; convention de branche ramenée à 3 ans ;
- possibilité d'accords d'entreprise dérogatoires « pour gérer des situations de crise ou pour favoriser le développement économique et celui de l'emploi » ; défiscalisation des primes de productivité.

- 28 juin 2011. Accord interconfédéral unitaire sur la représentativité, signé par la Confindustria, suivi par des accords identiques avec la confédération des entreprises de service public Confservizi en décembre 2011 et la confédération des PME Confapi en avril 2012 :

- indicateur de représentativité syndicale mixte (adhérents et résultats électoraux) pour déterminer qui participe à la négociation de branche ;
- validité des accords d'entreprise si vote majoritaire de la représentation syndicale unitaire (RSU) ou si accords signés par syndicats majoritaires ;
- vote des salariés à la demande d'un syndicat signataire ou de 30 % des salariés ;
- possibilité d'accords « modificateurs » pour « gérer des situations de crise » ou « en présence d'investissements significatifs pour favoriser le développement économique et de l'emploi de l'entreprise » ; modifications autorisées uniquement pour la prestation du travail, les horaires et l'organisation du travail.

- 16 novembre 2013. Pacte tripartite « pour la productivité » (sans la CGIL) :

- accords locaux (entreprise ou territoriaux) de flexibilisation des horaires et de l'organisation du travail ;
- augmentation de la défiscalisation des primes dans les accords de productivité.

■■■

- 24 avril 2013. Accord unitaire d'application du pacte pour la productivité (signé par la Confindustria) :

  - pour une PME dépourvue de RSU, possibilité d'accord d'entreprise avec les organisations syndicales territoriales.

- 31 mai 2013. Accord interconfédéral unitaire d'application de l'accord du 28 juin 2011 sur la représentativité (signé par la Confindustria) :

  - représentativité certifiée par le Conseil national de l'économie et du travail (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, CNEL [i]) sur la base du nombre d'adhérents et de votes pour les RSU ;
  - validité des conventions de branche signées par des syndicats majoritaires avec vote majoritaire d'approbation des salariés.

- 10 janvier 2014. 2e accord interconfédéral unitaire d'application (« testo unico ») :

  - renforcement des clauses restrictives pour empêcher la contestation des d'accords d'entreprise par des syndicats minoritaires.

- 14 juillet 2016. Accord interconfédéral unitaire syndicats-Confindustria sur la défiscalisation des primes d'intéressement pour les entreprises sans représentation syndicale.

1. Le CNEL est un organisme composé de représentants des acteurs sociaux et d'experts nommés par le président de la République.

des orientations pour la négociation d'accords de branche sur la protection sociale complémentaire et la conciliation des temps de vie et de travail. D'autres accords interconfédéraux sont annoncés sur le thème de la formation.

Mesure de la représentativité patronale pour éviter les conventions de branche « pirates »

Le sujet le plus novateur de l'accord est la mesure de la représentativité patronale. Elle était devenue nécessaire en raison de la multiplication de conventions collectives de branche « pirates » conclues par de nouvelles organisations patronales et syndicales à la représentativité douteuse. Le niveau salarial de ces accords de complaisance est généralement inférieur, parfois de 20 %, aux conventions conclues par les affiliés à la Confindustria. L'accord interconfédéral dénonce cette prolifération comme un « *dumping* contractuel » qui fausse la concurrence entre entreprises et nuit aux travailleurs. Selon les statistiques du CNEL, le nombre des conventions de branche en vigueur a plus que doublé entre 2008 et 2017 (Leonardi *et al*., 2018). En 2008, il y en avait 369, dont environ 300 avaient été signées par des affiliés aux trois confédérations syndicales CGIL, CISL et UIL. En juin 2017, leur nombre a atteint 844, dont seulement un tiers a été signé par les syndicats confédéraux (CNEL, 2017).

Pour limiter cette concurrence déloyale et au nom de la démocratie, les signataires de l'accord demandent au CNEL de délimiter les contours des branches conventionnelles et de mesurer et « certifier » la représentativité respective des organisations patronales dans chaque branche. Ils invoquent explicitement le précédent de l'accord interconfédéral de 2014, qui avait précisé le

mandat donné par eux au CNEL en 2013 pour certifier la représentativité syndicale dans les branches. L'objectif de l'accord est donc de limiter le nombre d'interlocuteurs patronaux admis à la table de négociation en fonction de leur représentativité réelle et de lier la validité d'une convention de branche à un critère majoritaire du côté patronal comme du côté syndical. La mesure et certification des représentativités patronales et syndicales est présentée comme une base nécessaire pour donner une « efficacité générale » aux accords collectifs, que la Constitution italienne de 1946 a promis, sans jamais être suivie d'une législation appropriée. L'accord constitue donc un appel au législateur pour enfin instaurer des règles d'extension automatique des accords de branche comme un substitut à l'introduction d'un salaire minimum légal que les signataires rejettent.

Comment régler la représentativité et la validité des accords dans un système volontariste ?

L'accord du 28 février a un caractère d'accord-cadre et aura peu d'effets immédiats. Sa principale valeur est politique, en affichant une entente entre les principaux interlocuteurs sociaux. Elle signale ainsi aux acteurs politiques la volonté commune de maintenir les bases du système de relations professionnelles et de défendre l'autonomie de la négociation collective. La CGIL a fini par accepter cet accord malgré ses réserves, notamment sur la décentralisation contractuelle. Il marque la fin de son isolement, en permettant de retrouver l'unité syndicale et une convergence stratégique avec la Confindustria sur la reprise de la négociation au sommet. En effet, depuis l'arrivée de Matteo Renzi au pouvoir, la CGIL avait perdu son allié politique traditionnel, le Parti démocrate, et ne pouvait plus compter que sur son aile gauche, de plus en plus marginalisée [3]. La Confindustria s'était explicitement rangée du côté du gouvernement dans la bataille du « Jobs Act » et il n'était donc plus question, comme dans la phase finale du gouvernement Berlusconi en 2011, de conclure une alliance tactique des acteurs sociaux contre le gouvernement. Le seul succès que la CGIL avait alors obtenu était le ralliement de l'UIL, qui était habituellement positionnée du côté de la CISL.

Les difficultés de mesure de la représentativité patronale

Cette symbolique politique ne doit cependant pas cacher les limites de l'accord. Ces limites sont d'abord d'ordre technique. L'accord renouvelle l'appel au CNEL pour un soutien « loyal » dans la construction d'un système cohérent de relations professionnelles. Comme nous l'avons dit, syndicats et Confindustria avaient déjà mandaté le CNEL, en 2013, pour certifier la représentativité syndicale au niveau des branches. Selon l'accord de 2011, cette représentativité repose sur un double critère d'adhésion et d'audience. La certification devait se faire sur la base d'une remontée, depuis les entreprises, du nombre d'adhérents et des résultats des élections des RSU (Rehfeldt, 2014:43). À la fin de ce processus, le CNEL devait élaborer les taux certifiés de représentativité pour chaque branche conventionnelle, pour la première fois en avril 2015. En ce début de 2018,

3. Plusieurs représentants de cette aile gauche ont successivement quitté le Parti démocrate pour créer de nouvelles formations politiques. Elles ont formé une alliance électorale sous le nom « Libres et égaux », qui a obtenu seulement 3,6 % des votes lors des élections législatives du 4 mars 2018.

on attend toujours la publication de ces taux. Il y a des blocages dans la remontée des données dont il est difficile de connaître les lieux et les raisons. Ces blocages annoncent des difficultés similaires pour la certification de la représentativité patronale par cet organisme.

Les problèmes de certification de la représentativité ne sont pas seulement techniques. Pour le calcul de la représentativité syndicale selon les accords de 2013 et 2014, seules les entreprises affiliées à la Confindustria étaient prises en compte. Le nouvel exercice, demandé au CNEL pour la certification de la représentativité patronale, est d'une nature encore plus compliquée. Même si la Confindustria est sans conteste la plus grande confédération patronale dans le secteur industriel [4], il faudra maintenant aussi impliquer les entreprises affiliées aux autres organisations patronales. Dans le secteur industriel, la multiplication des accords « pirates » a jusqu'ici été contenue. La seule nouvelle convention collective importante est celle de la Fiat, après sa sortie de la Confindustria en 2011. La multiplication des conventions « pirates » est beaucoup plus importante dans le secteur tertiaire, un secteur où les organisations patronales ont toujours été nombreuses, représentant différentes branches et différents types d'entreprise (municipales, PME, coopératives « rouges » et « blanches » [5], etc.).

Les signataires de l'accord de février 2018 espèrent résoudre les problèmes de mesure de la représentativité, en restant dans le cadre du système volontariste et en cherchant une entente sur la procédure avec les autres organisations patronales. Or, notre analyse de l'accord de 2011 sur la représentativité syndicale (Rehfeldt, 2012a) avait montré qu'un accord bilatéral avec la Confindustria ne peut pas empêcher une entreprise de sortir de l'organisation patronale et de ne plus appliquer les règles convenues. En l'absence d'un accord (difficile à réaliser) qui engloberait l'ensemble des acteurs patronaux et syndicaux, seule une loi peut définitivement stopper la fragmentation contractuelle. Il n'est pas surprenant que l'administration publique constitue un des rares secteurs qui ne souffre pas de cette fragmentation, car une loi a ici imposé la représentativité syndicale en 1997 [6]. C'est l'opposition de la CISL qui a alors empêché le vote d'une loi similaire pour le secteur privé. Sa position a visiblement évolué, puisque les signataires de l'accord de 2018 se déclarent maintenant en faveur d'une loi qui garantirait la validité universelle des conventions collectives adoptées sur la base de règles de représentativité. Les termes de l'accord restent cependant ambigus et il subsiste une incertitude pour savoir si tous les signataires accepteraient aussi que ces règles de représentativité soient elles-mêmes fixées par la loi.

Quels effets des accords d'entreprise sur la productivité ?

Un autre doute quant à l'efficacité du nouvel accord porte sur sa contribution

4. La Confindustria revendique 150 000 entreprises adhérentes employant 5,5 millions de salariés. Mais au sein même du secteur industriel, elle est concurrencée par d'autres confédérations patronales, notamment la Confederazione italiana della piccola e media industria (Confapi), qui revendique 120 000 PME adhérentes employant 2,3 millions de salariés.
5. Les coopératives rouges sont historiquement liées au mouvement ouvrier socialiste, les coopératives blanches au mouvement ouvrier catholique.
6. Pour cette même raison, c'est le seul secteur où la couverture des établissements par des représentations syndicales unitaires et par des accords de second niveau est quasi totale.

à améliorer la productivité des entreprises par la stimulation de la négociation d'entreprise et par la mise en place de procédures de participation. Il s'agit là d'un objectif central affiché à plusieurs endroits de l'accord. Celui-ci ne contient cependant aucune mesure nouvelle pour le réaliser. En liant la négociation salariale d'entreprise aux résultats, à la productivité et à la qualité, les signataires de l'accord tripartite de 1993 avaient déjà formulé l'espoir que cela favoriserait une forte implication des syndicats et des salariés dans l'amélioration des processus productifs. L'accord tripartite de 2009 et 2013, ensuite traduits en loi, ont introduit des détaxations et défiscalisations des primes de productivité avec ce même objectif.

Faiblesse persistante des accords d'entreprise et territoriaux…

À la fin des années 2000, plusieurs études constataient une faible diffusion de la négociation d'entreprise (Rehfeldt, 2012b). Une décennie après, la situation a peu évolué, même si les données statistiques sont toujours fragmentaires et partiellement contradictoires. La négociation d'entreprise reste toujours aussi faiblement diffusée et concentrée dans les grandes entreprises industrielles. Selon l'Institut national de la statistique (Istat), seulement 12,9 % des entreprises de plus de 10 salariés du secteur privé étaient couvertes par un accord d'entreprise dans la période 2012-2015. Cette faible couverture est généralement expliquée par une faible présence des syndicats dans les entreprises de petite taille, qui constituent l'essentiel du tissu productif italien. Leonardi *et alii* (2018) rapprochent ce taux de celui de la présence d'une RSU dans ces entreprises, qui est de 12,1 % selon la même source. Une telle comparaison néglige cependant le fait que dans beaucoup d'entreprises, notamment dans le secteur financier, les syndicats continuent d'être présents au travers des « représentations syndicales d'entreprise » (RSA) séparées et non élues. Selon l'enquête de l'Institut national pour l'analyse des politiques publiques (Inapp [7]), le taux de présence syndicale (RSU ou RSA) dans les entreprises de plus de 15 salariés s'élèverait à 32,5 % en 2015, en léger recul depuis 2005, quand il était de 34,6 % (Bergamante, Marocco, 2017). Selon cette même source, la couverture des entreprises de plus de 15 salariés par un accord de second niveau (entreprise ou territoires) serait seulement de 6,1 % en 2015. C'est donc seulement dans une minorité de cas que les syndicats présents négocient effectivement un accord d'entreprise. Autrement dit, ce n'est pas la faible présence des syndicats dans les entreprises qui explique le faible nombre d'accords d'entreprise, mais leur faible activité de négociation. Comme la CGIL est généralement le syndicat majoritaire dans les entreprises, on peut faire l'hypothèse que ce sont surtout ces militants de la CGIL qui ne sont pas intéressés par un développement de la négociation d'entreprise [8].

L'accord tripartite de 1993 avait introduit la possibilité de négocier des accords territoriaux comme alternative à un accord d'entreprise. Cette possibilité était plus particulièrement destinée aux PME sans présence syndicale, même

7. L'Inapp est la nouvelle dénomination de l'ISFOL, qui mène depuis 2005 des enquêtes périodiques sur la couverture conventionnelle. La dernière enquête porte sur l'année 2015, les précédentes sur les années 2005, 2007 et 2010.
8. On manque à la fois d'éléments statistiques et d'enquêtes qualitatives à cet égard.

si l'enquête Inapp indique que quelques grandes entreprises avec présence syndicale ont également signé des accords territoriaux. Selon l'Istat, seulement 8,3 % des entreprises de plus de 10 salariés ont signé un accord territorial en 2012-2015. La responsabilité de cette carence est partagée entre les organisations patronales et les syndicats. La Confindustria a longtemps été réticente à pratiquer la négociation territoriale, craignant une augmentation des coûts pour les entreprises affiliées par l'ouverture d'un troisième niveau de négociation. Ce n'est qu'en juillet 2016 qu'elle a signé un accord avec les trois confédérations syndicales pour permettre à ses entreprises de bénéficier de la défiscalisation des primes de productivité en déclarant leur adhésion à un accord territorial.

… en dépit des incitations fiscales

Cependant, jusqu'à présent, la défiscalisation des primes de productivité n'a eu que peu d'influence sur le taux de signature d'accords de deuxième niveau, qui est resté assez stable sur longue période. Ce taux, qui désigne la part des entreprises qui ont signé un accord de second niveau, a atteint un pic de 7,6 % en 2007, pour retomber à 6,4 % en 2010, une année où les entreprises pouvaient pourtant bénéficier à la fois d'une défiscalisation et d'une exonération de cotisations sociales pour les primes de productivité. Le seul effet de la défiscalisation a été de « *booster* » la part des accords de second niveau qui comportaient un mécanisme de salaire lié à la productivité, qui représentait 83 % des accords en 2010. En 2015, année pendant laquelle il n'y a eu aucun stimulant économique public en vigueur, cette part est redescendue à 75 %, avec un taux de signature d'accords de second niveau a peu près stable (6,1 %). On verra si l'accord avec la Confindustria de 2016 est en mesure de relever à nouveau ce taux. L'accord de février 2018 n'ajoute aucun mécanisme supplémentaire d'incitation à la négociation d'accords de productivité, en dehors de l'évocation incantatoire du rôle vertueux de la négociation et de la participation pour augmenter productivité et compétitivité.

Conclusion : quelle perspective politique pour un accompagnement législatif ?

Il est paradoxal qu'au moment même où les acteurs patronaux et syndicaux se sont enfin résolus à faire appel à l'État pour voter une loi sur l'efficacité générale des accords, la perspective politique d'une réalisation de cette demande semble s'éloigner durablement. Le gouvernement de centre-gauche Renzi a montré peu de goût pour la concertation avec les organisations intermédiaires. Ce gouvernement a été balayé par les élections du 4 mars 2018 dont les grands vainqueurs sont, d'un côté, l'alliance électorale de droite entre le parti de Berlusconi et la Ligue du Nord et, de l'autre, le mouvement « anti-système » 5 Étoiles (M5S). Les partis de droite ont traditionnellement montré une hostilité à la concertation avec les syndicats, en particulier avec la CGIL. Quant au M5S, il considère que les syndicats font partie du « système » qu'il combat. Il est convaincu qu'ils doivent céder la place à une démocratie directe à travers les réseaux sociaux. Quelle que soit la coalition de gouvernement qui doit se former pour obtenir une majorité parlementaire, il y a peu de chances pour qu'elle accompagne la mise en œuvre de l'accord du 28 février par une action législative.

Sources :

Bergamante F., Marocco M. (2017), « Il doppio livello di contrattazione in Italia », *Quaderni Di Rassegna Sindacale*, n° 4.

CNEL (2017), *Mercato del lavoro e contrattazione collectiva 2016-2017*, Roma, https://goo.gl/kVt3MW.

Leonardi S., Ambra M.C., Ciarini A. (2018), « Italian Collective Bargaining at a Turning Point », *in* Leonardi S., Pedersini R. (eds.), *Multi-Employer Bargaining under Pressure. Decentralisation Trends in Five European Countries*, Brussels, ETUI, à paraître.

Rehfeldt U. (2012a), « 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, https://goo.gl/2y4UTA.

Rehfeldt U. (2012b), « Italie : permanence et impasse de la modération salariale », n° spécial, « 30 ans de salaire, d'une crise à l'autre », *La Revue de l'IRES*, n° 73, décembre, p. 295-313, https://goo.gl/y5zKub.

Rehfeldt U. (2014), « Italie : nouvel accord sur la représentativité : mérites et dangers d'une règle majoritaire », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 147, septembre, p. 53-61, https://goo.gl/n3o7cA.

Rehfeldt U. (2015), « Italie : tensions persistantes entre syndicats et gouvernement Renzi sur le "Jobs Act" », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 151, octobre, p. 3-15, https://goo.gl/ZjfTrN.

Planet Labor, La Repubblica, Il Sole 24 Ore, Rassegna sindacale.