

Danemark

BON CLIMAT PARITAIRE DANS LES ENTREPRISES

Le Centre de recherche pour l'étude du marché du travail et des organisations (FAOS, Université de Copenhague) a réalisé une grande enquête auprès de dirigeants d'entreprise et de délégués syndicaux visant à connaître l'opinion de ceux-ci concernant les accords d'entreprise de l'industrie danoise.

Le bulletin bi-mensuel de la Confédération patronale danoise DA commente, sous le titre : « Succès des accords d'entreprise », les résultats de cette enquête, en rappelant que le Danemark a une longue tradition d'accords sur les salaires et les conditions de travail signés au plan des entreprises par la direction et les délégués syndicaux.

Le rapport publié par le Centre FAOS montre que les dirigeants d'entreprise et les délégués syndicaux pensent les uns et les autres qu'il n'est généralement pas difficile de se mettre d'accord et que les accords d'entreprise sur les salaires et sur le temps de travail donnent une plus grande motivation, une meilleure joie au travail et une productivité accrue.

Dans les réponses à l'enquête, 79 % des dirigeants d'entreprise et 75 % des délégués syndicaux estiment que leurs rapports sont marqués, dans une grande ou très grande mesure, par la confiance.

Une des responsables de la recherche FAOS, Anna Ilsøe, commente avec enthousiasme les résultats de l'enquête : « Il n'y a aucun autre endroit au monde où la confiance entre délégués syndicaux et direction d'entreprise est aussi grande et où il y a des expériences aussi positives de négociations paritaires dans les entreprises. Le système danois marche ».

Elle ajoute : « Nous avons actuellement un nombre de grèves particulièrement faible en dépit de la crise et d'un ralentissement salarial dans le secteur privé, précisément parce que nous avons un système de négociation d'entreprise qui donne des solutions équilibrées, que l'on soit en haute ou en basse conjoncture. Les accords d'entreprise

équilibrent aussi bien les souhaits de la direction que les souhaits du personnel. Quand huit sur dix des interrogés, qu'il s'agisse des dirigeants ou des délégués syndicaux, voient positivement le système, on peut dire que le système marche ».

Par ailleurs, la chercheuse ne pense pas que le succès des accords d'entreprise ait rendu superflues les organisations patronales et syndicales : 90 % des délégués syndicaux s'appuient sur leur syndicat et la même proportion d'entreprises s'appuient sur leur organisation patronale.

Le centre de gravité des négociations s'est déplacé vers le niveau de l'entreprise mais les organisations centrales n'en sont pas pour autant déconnectées. Les délégués syndicaux, en particulier ceux des grandes entreprises, rendent compte à leurs fédérations des résultats de leurs négociations, et ces résultats sont ainsi intégrés dans les négociations centrales.

Un professeur de l'Université d'Aalborg, Per Kongshøj Madsen, commentant les conclusions de l'enquête du Centre FAOS, relie celles-ci avec le célèbre modèle danois de « flexisécurité ». Dans le débat sur ce système, on a surtout souligné la facilité avec laquelle on peut embaucher et licencier. Le professeur ajoute : « En fait, le modèle danois est autre chose et davantage. Il y a un climat fécond de coopération dans les entreprises, avec de nombreuses formes d'accords et de flexibilité interne ».

Le professeur ajoute qu'il est bon d'approfondir le processus : « On considère souvent que ce sont les salariés qui veulent avoir la sécurité, et les entreprises qui veulent avoir la flexibilité, mais il peut aisément en être autrement, les entreprises voulant avoir la sécurité d'avoir leur personnel présent, et les salariés voulant avoir la flexibilité, notamment pour le fonctionnement de leur vie familiale. C'est pourquoi les accords dans les entreprises sont essentiels et utiles ».

Source : Agenda (Confédération patronale danoise DA) - 17 septembre 2009