

Bilans & Rapports

La négociation collective en 2012



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
EN 2012

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle
et du Dialogue social

Direction générale du travail

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Pour connaître toutes les publications
du ministère du Travail, de l'Emploi,
de la Formation professionnelle
et du Dialogue social,
vous pouvez consulter son site Internet :
www.travail-emploi.gouv.fr

Conception et coordination
Direction générale du travail
Bureau des relations collectives du travail

Collaboration rédactionnelle et réalisation
Publicis Activ Paris

Achevé d'imprimer au mois de mai 2013
Dépôt légal : 2^{ème} trimestre 2013

"En application de la Loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, complétés par la loi du 3 janvier 1995, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre."

© Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social,
Paris 2013

AVANT-PROPOS	11
PARTIE 1 - APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE EN 2012	15
LES NIVEAUX DE NÉGOCIATION	17
I. UNE LÉGÈRE BAISSÉ DU NOMBRE D'ACCORDS CONCLUS AU NIVEAU INTERPROFESSIONNEL ET UNE ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DE BRANCHE TOUJOURS DYNAMIQUE	17
II. LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL	21
LES THÈMES DE NÉGOCIATION DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE	23
I. LE NOMBRE D'ACCORDS SUR LES SALAIRES AUGMENTE AINSI QUE LES NÉGOCIATIONS SUR LES CLASSIFICATIONS	23
II. UNE RELATIVE PROGRESSION DU NOMBRE D'ACCORDS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	25
III. LA FORMATION PROFESSIONNELLE RESTE UN THÈME ESSENTIEL EN LIEN AVEC LES DERNIÈRES MODIFICATIONS LÉGALES APPORTÉES PAR LA LOI DU 24 NOVEMBRE 2009	27
LA NÉGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES	31
LES ORGANISATIONS DE SALARIÉS	33
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)	35
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (CFE-CGC)	53
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)	73
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)	79
CONTRIBUTION DE LA Cgt-FORCE OUVRIÈRE	95

LES ORGANISATIONS PATRONALES	107
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (CGPME)	109
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION NATIONALE DE LA MUTUALITÉ, DE LA COOPÉRATION ET DU CRÉDIT AGRICOLES (CNMCCA)	119
CONTRIBUTION DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES (FNSEA)	143
CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)	147
CONTRIBUTION DE L'UNION NATIONALE DES PROFESSIONS LIBÉRALES (UNAPL)	151
CONTRIBUTION DE L'UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE (UPA)	163

PARTIE 2 - LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE	175
LES CHANTIERS SOCIAUX EN LIEN AVEC LA NÉGOCIATION COLLECTIVE	177
I. LA GRANDE CONFÉRENCE SOCIALE ET LA FEUILLE DE ROUTE SOCIALE	177
II. LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES DE LA FEUILLE DE ROUTE SOCIALE	180
II.1. La présentation du projet de loi constitutionnelle relatif à la démocratie sociale	180
II.2. La loi relative à la sécurisation de l'emploi	181
II.3. La loi portant création du contrat de génération	186
II.4. L'évolution des règles de revalorisation du salaire minimum de croissance (SMIC)	188
II.5. Le renforcement de l'effectivité des dispositifs en faveur de l'égalité professionnelle	189
RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE	193
I. LES RÉSULTATS DE LA PREMIÈRE MESURE D'AUDIENCE ET LES CONSÉQUENCES SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE	194
I.1. Présentation des résultats de la mesure d'audience syndicale	194
I.2. La vérification des autres critères de représentativité	196
I.3. Les conséquences de la représentativité syndicale en matière de négociation collective	198
II. PRINCIPES ET TEMPS FORTS DE LA RÉFORME DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE	199
II.1. L'ensemble des travaux sur la représentativité syndicale a été placé sous le double signe de la transparence et de la pédagogie	199
II.2. La mesure d'audience dans les très petites entreprises : première organisation du scrutin TPE	202
II.3. La mesure de l'audience par les élections aux chambres départementales d'agriculture	206
III. PRINCIPALES JURISPRUDENCES EN 2012	207
III.1. Quelle est la définition de l'objet et de la forme syndicale ?	207
III.2. L'appréciation de la représentativité, condition sine qua non de la négociation, dans des situations complexes	208
III.3. Les incidences dans l'entreprise de l'intervention d'un nouveau texte conventionnel	211
ACTION DE L'ÉTAT	213
I. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES EN 2012	213
I.1. Le rôle d'intermédiation des commissions mixtes paritaires	213
I.2. L'activité des commissions mixtes paritaires	214
I.3. Les résultats marquants de la négociation en commission mixte paritaire	215
II. L'ACTIVITÉ DE LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS	218
II.1. Objectifs et conséquences de l'extension	218
II.2. La procédure d'extension	219
II.3. La procédure d'élargissement	225
II.4. L'extension des accords en 2012 : caractéristiques principales	226

II.5. Les observations marquantes de la sous-commission des Conventions et Accords en 2012	229
II.6. Le Comité de suivi de la négociation salariale	237

III. LES ÉVOLUTIONS DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL 239

III.1. Les commissions paritaires locales	239
III.2. Des projets menés au niveau territorial	239

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE 243

I. LES INITIATIVES DE LA COMMISSION EUROPÉENNE DANS LE DOMAINE SOCIAL 243

II. LES CONSULTATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE 246

II.1. Consultation des partenaires sociaux	246
II.2. Consultations publiques pour recueillir l'avis des parties intéressées	249

III. LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE 251

III.1. Actions de la présidence danoise dans le domaine social	251
III.2. Actions de la présidence chypriote dans le domaine social et de l'emploi	252

IV. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL 255

IV.1. Sommet social tripartite du 1 ^{er} mars 2012 : "il est temps de consacrer du temps à la croissance"	255
IV.2. Sommet social tripartite du 18 octobre 2012 : "Ensemble, pour une croissance porteuse d'emplois et une meilleure gouvernance économique"	255

V. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL 258

V.1. Industrie agroalimentaire	258
V.2. Commerce	258
V.3. Navigation intérieure	259
V.4. Secteur postal	259
V.5. Coiffure	260
V.6. Football professionnel	260
V.7. Électricité	260
V.8. Pêche maritime	261
V.9. Nettoyage industriel, restauration collective, sécurité privée	261
V.10. Chimie et métallurgie	261
V.11. Industries extractives	262
V.12. Propreté industrielle	262
V.13. Sport	262
V.14. Administrations centrales	263
V.15. Commerce	263

VI. LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE 266

VI.1. Le comité d'entreprise européen	266
VI.2. La société européenne	273
VI.3. Le dialogue social autonome	275

PARTIE 3 - LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2012	281
LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE : DONNÉES GÉNÉRALES	283
I. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE EN 2012	283
I.1. Selon le niveau géographique	287
I.2. Selon le type de textes	290
I.3. La signature des organisations syndicales	293
I.4. Les thèmes de négociation	294
LA NÉGOCIATION PAR THÈMES	297
I. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES	297
I.1. Négociation salariale de branche : activité conventionnelle et pourcentages d'augmentation	299
I.2. L'accompagnement de la négociation salariale de branche dans le cadre du Comité de suivi	313
I.3. Conclusions : la mobilisation reste forte mais des marges de progrès subsistent	322
II. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES	337
II.1. Tendances	337
II.2. Analyse des accords et avenants	338
III. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	353
III.1. Une progression lente du nombre d'accords en 2012	353
III.2. Une amélioration constante du contenu des accords	354
III.3. L'émergence de bonnes pratiques de la négociation de branche	356
IV. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE	376
IV.1. Poursuite de l'application de la loi portant réforme des retraites relative au PERCO	376
IV.2. Les accords collectifs et avenants signés en 2012	377
IV.3. Conclusion et perspectives	379
V. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA DURÉE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	382
V.1. L'aménagement du temps de travail, les forfaits et les heures supplémentaires	382
V.2. Les autres thèmes de négociation sur le temps de travail	387
VI. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL	407
VI.1. La négociation sur la prévention de la pénibilité	407
VI.2. La négociation sur la prévention des risques psychosociaux	411
VI.3. La négociation sur la prévention des risques professionnels	413
VII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE	418
VII.1. Historique et bilan de l'année	418
VII.2. Les thèmes abordés	418

VIII. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR L'EMPLOI	444
VIII.1. L'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération	444
VIII.2. L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 relatif à la sécurisation de l'emploi	447
VIII.3. L'activité partielle	451
VIII.4. L'emploi des seniors	454
VIII.5. L'emploi en faveur des jeunes "décrocheurs"	457
VIII.6. La sécurisation des parcours professionnels	458
VIII.7. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	459
IX. LA NÉGOCIATION SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE	465
IX.1. La prévoyance complémentaire et la retraite supplémentaire	466
IX.2. La retraite complémentaire obligatoire	472
X. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	482
X.1. L'embauche et la rupture du contrat sont des thèmes dominants des accords	482
X.2. Les dispositions conventionnelles sur les congés traitent essentiellement des congés pour événements familiaux	489
X.3. Les contrats atypiques	491
X.4. Des thèmes originaux	492
LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE	505
DONNÉES GÉNÉRALES	505
I. CONTEXTE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE	506
I.1. Cadre juridique de la négociation d'entreprise en 2012	506
I.2. Circuit de la collecte des accords d'entreprise	510
I.3. Champ des accords et terminologie	511
II. NOMBRE ET TYPES D'ACCORDS EN 2012	513
II.1. Décomposition du volume de textes en 2012	513
II.2. Tendances globales en 2012	514
II.3. Types d'accords et calendrier des négociations	515
III. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME	519
III.1. Les thèmes des accords signés par des syndicats en 2012	520
III.2. L'épargne salariale	523
IV. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS	526
V. LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ	530
V.1. Les secteurs non agricoles	530
V.2. La négociation collective dans le secteur agricole	532

PARTIE 4 - LES DOSSIERS

533

Relations professionnelles et négociation collective

- DOSSIER N° 1 : LES FICHES STATISTIQUES SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE EN 2010** 537
Dossier réalisé par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
- DOSSIER N° 2 : LES OBLIGATIONS ET INCITATIONS PORTANT SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE** 559
Dossier réalisé par Antoine Naboulet, Commissariat général à la stratégie et à la prospective (CGSP)
- DOSSIER N° 3 : LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES SENIORS, UN ÉCLAIRAGE À PARTIR DE L'ENQUÊTE REPONSE** 581
Dossier réalisé par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

Conflits collectifs

- DOSSIER N° 4 : ÉTUDE STATISTIQUE SUR LES GRÈVES DANS LES ENTREPRISES EN 2011** 613
Dossier réalisé par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
- DOSSIER N° 5 : LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL AYANT MARQUÉ L'ACTUALITÉ EN 2012** 635
Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT)

Analyse thématique des accords

- DOSSIER N° 6 : BILAN DE LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS** 653
Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT)
- DOSSIER N° 7 : ACCORDS GPEC : DE LA LOI AUX PRATIQUES – LEÇONS TIRÉES DE 12 ÉTUDES DE CAS** 671
Note de synthèse réalisée par le Groupe ALPHA, Centre études & prospective et le CEREGE, IAE de Poitiers
- DOSSIER N° 8 : LA GPEC EN 2012 : UNE INSTRUMENTATION DIALOGIQUE PLUTÔT QUE TECHNOCRATIQUE** 689
Dossier réalisé par Xavier Baron pour l'Institut d'administration des entreprises (IAE), Paris Panthéon Sorbonne, GREGOR

PARTIE 5 - ANNEXES ET DOCUMENTS

■ ANNEXES : LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE	711
ANNEXE 1 : NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES DE LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS COLLECTIVES (BDCC)	713
ANNEXE 2 : TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2011 : RÉSULTATS DÉFINITIFS	715
ANNEXE 3 : LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES EN 2012	716
ANNEXE 4 : LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS, INTERBRANCHES ET PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2012	717
ANNEXE 5 : LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2012	723
■ GLOSSAIRE	771
■ TABLE DES ANNEXES ET DES ENCADRÉS AU FIL DE L'OUVRAGE	781

Avant-propos

Les relations professionnelles en France se nourrissent de lois et de règlements mais aussi – et c’est là l’une de leurs caractéristiques – de conventions et d’accords conclus dans les entreprises, dans les branches et au niveau national et interprofessionnel. Se constitue ainsi un corpus en constante évolution comme l’illustre cette nouvelle édition du bilan de la négociation collective, une édition retraçant une année faite de ruptures et de continuité.

La première des ruptures est liée à l’impulsion donnée au dialogue social dans le cadre de la grande conférence sociale de juillet 2012. À bien des égards, la négociation collective a été au centre des débats, rapports et conclusions de ce rendez-vous social. La feuille de route qui en découle contient un certain nombre d’initiatives et de chantiers prioritaires qui, pour leur mise en œuvre, ont nécessité une négociation entre partenaires sociaux, qu’il s’agisse par exemple du contrat de génération, de la sécurisation de l’emploi, de la qualité de vie au travail ou de l’égalité professionnelle.

Ces renvois à la négociation s’inscrivent dans la continuité de la loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social qui impose une obligation préalable de négocier avant toute réforme souhaitée par le Gouvernement concernant le travail, l’emploi ou la formation professionnelle. La perspective de la constitutionnalisation de cette obligation confère une portée

nouvelle à ce dispositif qui modifie de manière substantielle les conditions d'élaboration de la norme en droit du travail.

En matière de représentativité syndicale au niveau des branches et au niveau national et interprofessionnel, la présentation des résultats de la mesure d'audience au Haut Conseil du dialogue social le 29 mars 2013 ponctue un processus initié par la position commune du 9 avril 2008, sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme, et la loi du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. Au bout, littéralement parlant, de ce processus, la capacité à négocier des accords interprofessionnels ou de branche reposera désormais, en ce qui concerne les organisations syndicales, sur le respect de critères rénovés au premier rang desquels figure celui fondé sur les suffrages des salariés exprimés en leur faveur.

À côté des résultats enregistrés dans les entreprises de onze salariés et plus qui ont organisé des élections professionnelles entre 2009 et 2012, ont également été pris en compte pour cette audience les résultats issus du scrutin qui s'est tenu entre fin novembre et mi-décembre 2012 auprès des salariés des très petites entreprises et des particuliers employeurs ainsi que ceux provenant des élections aux chambres départementales d'agriculture de janvier 2013 pour les salariés de la production agricole. Au total, plus de 5,4 millions de votants ont participé à la désignation des organisations syndicales appelées à les représenter dans les négociations. À l'issue du processus de vérification des critères de représentativité autres que celui de l'audience, la publication des arrêtés de représentativité marquera une rupture, celle de l'entrée en vigueur des nouvelles règles de négociation des accords collectifs.

Douze années après la position commune de juillet 2001 qui a inspiré la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les conditions de négociation, de conclusion et de validation des accords vont donc considérablement évoluer au niveau des branches et au niveau national et interprofessionnel. La prochaine édition du bilan de la négociation collective permettra de faire un premier point d'étape sur les effets de ces nouvelles règles.

Au titre de l'exercice 2012, dans un contexte marqué par la crise économique, le dynamisme de la négociation collective en

France reste entier. La diversité des thèmes abordés au niveau national et interprofessionnel (chômage partiel, modernisation du paritarisme de gestion, accès au logement, contrat de génération, sécurisation de l'emploi) témoigne de la volonté des partenaires sociaux d'investir, spontanément ou sur sollicitation des pouvoirs publics, des champs de négociation vastes et diversifiés. Si, au niveau des branches professionnelles, les salaires restent un thème majeur de négociation, les conditions liées à la négociation des accords et, plus largement, au fonctionnement du dialogue social ont également dominé l'agenda. Au niveau des entreprises enfin, la question salariale mais aussi l'égalité professionnelle – ces deux thèmes pouvant être liés – et la prévention de la pénibilité ont eu les faveurs des négociateurs.

Par l'action qu'il mène en matière d'aide à la négociation, d'extension des conventions et accords collectifs de branche et de diffusion de l'information conventionnelle, l'État accompagne également le dynamisme de la négociation. En pilotant la réforme de la représentativité syndicale, il renforce la légitimité des acteurs de la négociation collective et par là même, favorise l'élaboration d'une norme négociée mieux appropriée et plus adaptée aux réalités des entreprises et des salariés. Le Bilan de la négociation collective en 2012 fait état de cette intervention. Il laisse également une large place aux principaux acteurs de la négociation que sont les organisations syndicales et professionnelles. La première partie est consacrée à leurs analyses.

Partie 1

**APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
EN FRANCE EN 2012**

LES NIVEAUX DE NÉGOCIATION

I. UNE LÉGÈRE BAISSÉ DU NOMBRE D'ACCORDS CONCLUS AU NIVEAU INTERPROFESSIONNEL ET UNE ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DE BRANCHE TOUJOURS DYNAMIQUE

L'année 2012 enregistre une légère baisse du nombre d'accords conclus au niveau interprofessionnel même si de très nombreux thèmes ont été abordés par les partenaires sociaux à ce niveau. L'activité conventionnelle de branche reste quant à elle toujours très dynamique, grâce à la conclusion d'un nombre important d'accords notamment sur les thèmes des salaires et des primes et de la formation professionnelle.

INTERPROFESSIONNEL

Le nombre de textes signés au niveau national interprofessionnel enregistre en 2012 une légère baisse. Si le nombre de textes de base reste stable (8 accords contre 11 en 2011), en revanche, on dénombre 21 avenants contre 35 en 2011. Au total, ce sont 29 textes qui ont été enregistrés contre 46 en 2011.

Deux accords sur le chômage partiel ont été conclus les 13 janvier et 6 février 2012. Le premier accord porte sur le chômage partiel et le second sur l'activité partielle de longue durée (APLD). Dans ces accords signés par tous, à l'exception de la CGT, les partenaires sociaux ont notamment prévu, à titre expérimental jusqu'au 30 septembre, une simplification de l'APLD à laquelle les entreprises sont autorisées à faire appel dès le deuxième mois de chômage partiel, et non plus au troisième mois. Il est également prévu que l'Unédic indemniserà désormais le salarié dès la première heure chômée et non plus à partir de la cinquante-et-unième. Ces mesures sont venues s'ajouter aux mesures de simplification précédemment prises qui prévoient la fin de l'autorisation administrative préalable pour les entreprises et la possibilité de mettre plus facilement en formation les salariés au chômage partiel.

Après dix-neuf séances de négociation, un accord national interprofessionnel a été conclu, le 17 février 2012, sur la modernisation du paritarisme de gestion. Le texte, qui ne concerne que les organismes paritaires nationaux interprofessionnels de gestion, c'est-à-dire ceux

dans lesquels ne siègent que les partenaires sociaux, a été signé par la CFDT, la CGT-FO et la CFTC.

Par la suite, le 18 avril 2012, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord “visant à faciliter l'accès au logement pour favoriser l'accès à l'emploi”. L'accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales de salariés. Par cet accord, les partenaires sociaux estiment qu'il existe un lien évident entre le logement et l'emploi et qu'ils sont donc légitimes sur la question du logement des salariés.

Le 3 octobre 2012, les organisations syndicales et patronales représentatives au plan national et interprofessionnel ont également signé l'accord sur l'affectation des ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). La déclinaison de cet accord a donné lieu, le 30 novembre 2012, à une convention-cadre triennale (2013-2015) entre l'État et le FPSPP, conformément à l'article L.6332-21 du Code du travail.

Contrat de génération et Sécurisation de l'emploi

À la suite de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012 et sur la base d'un document d'orientation transmis aux partenaires sociaux le 4 septembre, un accord unanime a été conclu sur le contrat de génération le 19 octobre 2012. Cet accord a fait l'objet d'une transposition législative dans la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération complétée par le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013.

Outre ces négociations, les partenaires sociaux ont organisé de nombreuses réunions notamment sur la modernisation du dialogue social, la qualité de vie au travail ou encore la sécurisation de l'emploi et la réforme du marché du travail. Sur ce dernier thème, les partenaires sociaux ont d'ailleurs conclu, le 11 janvier 2013, l'accord pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés.

En complément de ces négociations nationales, il est à noter la conclusion de trois accords interprofessionnels de niveau infranational : le protocole d'accord du 7 juin 2012 sur les médiateurs sociaux du travail et intervenants ateliers droits et devoirs pour les salariés saisonniers du Pays Landes Côte d'argent (saison 2012), l'accord PEI PERCO Hauts-de-Seine du 14 septembre 2012 et l'accord du 26 octobre 2012 relatif à l'indemnisation du chômage à Mayotte.

BRANCHE

S'agissant de la négociation de branche, la tendance pour 2012 reste marquée par une forte activité conventionnelle. En effet, 1 236 textes signés en 2012 ont été déposés auprès des services de la Direction générale du travail (DGT), soit une légère augmentation par rapport au recensement effectué pour l'année précédente à la même date (1 192 textes).

Comme les années précédentes, les salaires restent le premier thème des négociations de branche. Le rythme de négociation a même connu un regain de dynamisme en 2012 par rapport aux deux années précédentes. Le nombre d'avenants salariaux augmente (579 avenants contre 517 en 2011). En 2012, la négociation salariale de branche s'est déroulée dans le contexte d'une double revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet. Cette seconde revalorisation du SMIC a incité certaines branches à négocier un deuxième accord en fin d'année. On compte neuf branches sur dix ayant conclu au moins un accord dans l'année dans le secteur général.

Sur les autres thèmes de négociation, c'est la thématique relative aux conditions de négociation/conclusion des accords (320 accords) qui connaît la plus forte dynamique en 2012. Ces accords portent sur des sujets divers comme l'organisation et le financement du dialogue social dans la branche, la validation des accords d'entreprise, les clauses de rendez-vous ou le fonctionnement des commissions paritaires de branche. Les accords portant sur la formation professionnelle et l'apprentissage connaissent une légère baisse. Ces accords s'inscrivent toujours dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle (227 textes en 2012 contre 266 textes enregistrés à la même période en 2011). La thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes connaît également une légère hausse (182 accords contre 167 textes en 2011). Parmi les autres principaux thèmes, on trouve la prévoyance et la retraite complémentaire, à un niveau stable (148 textes contre 152 textes en 2011) ainsi que les sujets relatifs au contrat de travail (143 textes enregistrés contre 148 en 2011).

ENTREPRISE

Le nombre d'accords conclus au niveau de l'entreprise enregistre une augmentation importante en 2012 par rapport à 2011 (38 799 textes contre 33 869 textes enregistrés en 2011, soit près de 5 000 textes de plus). Cette augmentation résulte notamment des obligations nouvelles

ou renforcées entrées en application en 2011 et qui portent sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ou la prévention de la pénibilité au travail. Le nombre de textes relatifs à l'épargne salariale enregistre une hausse plus modérée (+ 5 %).

On constate une hausse significative du volume de textes signés par les délégués syndicaux (+ 17 %) et par les représentants élus du personnel (+ 6 %). La comparaison entre 2011 et 2012 témoigne d'une hausse globale du nombre de textes établis en entreprise du fait des augmentations conjointes du nombre d'accords, en particulier de ceux signés par les délégués syndicaux, et du nombre de décisions unilatérales de l'employeur (+ 28 %). Au total, 65 319 textes sont à dénombrer au niveau de l'entreprise.

Sur l'ensemble des textes comptabilisés, les accords signés par des représentants du personnel représentent près de trois textes sur cinq. Les autres sont des décisions unilatérales de l'employeur (19 %) et des ratifications par référendum auprès des salariés (21 %). Si on s'en tient aux seuls textes signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés, on observe que les textes signés par les délégués syndicaux restent largement majoritaires (huit textes sur dix).

Comme les années précédentes, les rémunérations et le temps de travail restent les thèmes privilégiés de la négociation d'entreprise. Les salaires et primes représentent 36 % des accords signés en 2012 (+ 9 %). Cette augmentation s'inscrit dans la lignée de celle constatée depuis l'entrée en vigueur, en janvier 2009, de la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail qui a mis en place des sanctions graduelles en cas de non-respect de l'obligation annuelle de négocier sur les salaires dans les entreprises.

Le temps de travail est abordé, quant à lui, dans 23 % des accords. Comme en 2011, une partie des accords comptabilisés sur ce thème sont en réalité des accords relatifs à l'égalité professionnelle contenant des dispositions sur le temps de travail. Les accords sur la pénibilité du travail sont plus nombreux à avoir été signés après la date limite de dépôt légal (942 textes en 2012) qu'avant (741 textes en 2011).

L'annonce du dispositif de "contrat de génération" a modifié le calendrier de négociation des entreprises sur l'emploi des seniors avec pour conséquence un volume d'accords sur ce thème assez proche de celui relevé en 2011.

Enfin, les accords sur le droit syndical, les institutions représentatives du personnel et l'expression des salariés se maintiennent à un niveau toujours élevé et équivalent à celui de 2011 (2 300 textes environ).

II. LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

Le dialogue social territorial se concrétise au travers des commissions paritaires locales (CPL), mais également à partir de projets multi-partenariaux s'inscrivant dans des aires géographiques diverses et sur des thématiques de négociations variées.

Outre l'activité des CPL, les actions menées en 2012 sur le dialogue social territorial sont très diverses, qu'elles soient menées au sein de commissions institutionnalisées ou dans le cadre de projets conduits en dehors d'instances prévues par la loi ou par accord.

Les sujets abordés restent très variés. Les accords peuvent concerner des thèmes propres au travail et à l'emploi (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, formation professionnelle, conditions de travail, prévoyance, etc.) ou être davantage sociétaux (transports, conditions d'octroi des chèques-restaurants et des chèques-vacances, etc.).

LES THÈMES DE NÉGOCIATION

DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE

I. LE NOMBRE D'ACCORDS SUR LES SALAIRES AUGMENTE AINSI QUE LES NÉGOCIATIONS SUR LES CLASSIFICATIONS

En 2012, comme les années précédentes, les salaires restent le thème premier de négociation, dans la branche comme dans l'entreprise.

Les résultats de l'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches font apparaître un net regain de dynamisme de la négociation salariale de branche qui accentue l'évolution observée l'année précédente. Les chiffres enregistrés pour 2012 sont les plus élevés des dix dernières années.

En effet, le nombre total d'avenants salariaux signés dans l'année s'élève à 579 en 2012 (contre 517 en 2011, et 458 en 2010). Ce regain d'activité est d'autant plus net que les résultats présentés pour l'année 2012 sont provisoires, contrairement à ceux des années antérieures qui sont réactualisés au vu des accords déposés tardivement. Comparé aux résultats provisoires de l'année 2011 publiés dans le bilan précédent (489 avenants), le nombre total d'avenants salariaux signés en 2012 connaît une progression de 18 %.

Si on examine plus précisément l'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés (300 branches dont 175 du secteur général), on observe qu'après avoir connu un fléchissement dans les années 2009 et 2010, le nombre d'avenants signés dans les branches de plus de 5 000 salariés est, comme en 2011, en nette progression puisqu'il s'élève à 317 (contre 266 en 2011, soit + 19 %). Il se situe ainsi à un niveau soutenu et même supérieur au pic de 2008.

Plus précisément, le bilan de la situation des grilles salariales de l'ensemble des branches couvrant plus de 5 000 salariés dressé au 31 décembre 2012 fait apparaître que sur les 300 branches analysées dans le cadre du Comité de suivi de la négociation salariale de branche, 127 branches sur 175 du secteur général, 49 branches de la *métallurgie* sur 68 et 42 des 57 branches du *bâtiment* et des *travaux publics* présentent des minima conformes au SMIC.

En conclusion, même si presque toutes les branches dont les premiers coefficients avaient été rattrapés par le SMIC ont engagé de nouvelles négociations, conformément à la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, la moitié d'entre elles n'ont pas pu aboutir avant la fin de l'année. On peut toutefois estimer que ce retard d'actualisation des grilles en 2012 s'explique plus par le rythme essentiellement annuel de la négociation salariale de branche et les incertitudes qui pesaient sur la revalorisation du SMIC de janvier que par un essoufflement de la mobilisation des partenaires sociaux.

Au niveau de l'entreprise, les données provisoires font état d'une hausse de 9 % du nombre d'accords sur les salaires et primes en 2012. Ce sont ainsi près de 36 % des accords signés par les délégués syndicaux qui portent sur ce thème en 2012 (36,5 % en 2011 sur données définitives). Ces chiffres sont donc comparables à ceux de 2011, même si les données provisoires de 2011 faisaient apparaître ce thème comme représentant 40 % des accords : en 2011, les accords sur la prime de partage des profits avaient été comptabilisés dans la rubrique "salaires et primes" et avaient amplifié la tendance.

Très étroitement liée à la négociation salariale, la négociation sur les classifications connaît une nette augmentation. En effet, le nombre d'accords et avenants relatifs aux classifications s'élève à 60 textes en 2012 contre 34 en 2011. À ce chiffre, s'ajoutent les neuf conventions collectives signées dans l'année qui comportent nécessairement une grille de classifications. La tendance observée l'an passé, à savoir la prédominance des textes de portée limitée (32 textes) par rapport aux textes modifiant la structure même des grilles se confirme. On note enfin que lors des révisions en profondeur, les négociateurs mettent le plus souvent en place des grilles à critères classants plutôt que des grilles de type Parodi.

II. UNE RELATIVE PROGRESSION DU NOMBRE D'ACCORDS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le législateur a renforcé le rôle de la négociation collective en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, comme en atteste la dernière loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir et son décret d'application du 18 décembre 2012. Ainsi, au niveau de l'entreprise, la priorité est clairement donnée à la négociation, le recours à un plan d'action unilatéral n'étant possible que si les négociations engagées n'ont pas abouti.

La conclusion d'un accord de branche traitant du thème de l'égalité entre les femmes et les hommes n'a pas pour effet d'exonérer de la pénalité financière les entreprises relevant de son champ d'application qui n'auraient pas négocié ou, à défaut, établi un plan d'action unilatéral. Pour autant, dans les branches où un accord de méthode a été négocié, en 2012, les partenaires sociaux des entreprises peuvent s'en inspirer et mettre en œuvre, sur cette base, une démarche afin de répondre aux dispositions légales et réglementaires.

Ainsi, le nombre d'accords de branche sur le thème de l'égalité professionnelle enregistre une certaine progression en 2012 : 183 textes qui se répartissent entre 19 accords dédiés à l'égalité professionnelle et salariale (contre 27 en 2011, 37 en 2010) et 164 accords y faisant référence (contre 140 en 2011 et 112 en 2010).

Le nombre d'accords abordant la thématique de l'égalité professionnelle et salariale augmente sensiblement au cours des dernières années ainsi que leur part dans le nombre d'accords signés. Cependant, le nombre d'accords dédiés à l'égalité professionnelle et salariale diminue encore cette année, contrairement à la tendance observée jusqu'en 2010.

La qualité des accords portant spécifiquement sur l'égalité professionnelle et salariale, examinés au cours de la procédure d'extension, se maintient aussi puisque la moitié des accords sont étendus sans réserve en 2012 comme en 2011. L'analyse des accords révèle encore cette année des insuffisances récurrentes liées aux difficultés rencontrées par certaines branches pour poser un diagnostic des écarts salariaux, programmer des mesures opérationnelles et concrètes et enfin suivre dans la durée des plans d'action quand ils existent.

La pénalité financière instaurée par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, pour les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan d'action à compter du 1^{er} janvier 2012, accentue la tendance à l'augmentation annuelle du

nombre de textes sur l'égalité professionnelle. Ce sont aujourd'hui près de 18 % des accords qui abordent l'égalité professionnelle, soit une proportion quasi équivalente à celle représentée par les accords sur l'épargne salariale, troisième thème de négociation en nombre d'accords.

III. LA FORMATION PROFESSIONNELLE RESTE UN THÈME ESSENTIEL EN LIEN AVEC LES DERNIÈRES MODIFICATIONS LÉGALES APPORTÉES PAR LA LOI DU 24 NOVEMBRE 2009

230 accords de branche ont été conclus en 2012 dans le domaine de la formation professionnelle et de l'apprentissage (277 accords de branche avaient été conclus en ce domaine en 2011). Ils s'inscrivent dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.

Les thèmes traités en 2012 abordent l'ensemble des aspects de la formation professionnelle : l'apprentissage, les objectifs et priorités de la formation, les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle, les certificats de qualification professionnelle, les observatoires des métiers et des qualifications, l'entretien professionnel, le passeport formation, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience, le plan de formation, les contrats de professionnalisation, etc.

Concernant plus particulièrement le financement de la formation professionnelle continue et de la restructuration du réseau de collecte des contributions des employeurs au développement de cette formation, 104 accords (162 en 2011) ont traité de cette question. Ces accords ont abordé notamment les points suivants : désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche, collecte et mutualisation des fonds, définition des priorités de financement. Au niveau de la fixation et la répartition des taux de contribution des entreprises à la formation professionnelle continue, la majorité des accords s'en tiennent aux dispositions légales prévues en la matière. Certains, toutefois, consacrent un pourcentage supérieur à celui prévu légalement. On peut noter aussi que sur la thématique du choix de l'OPCA de branche, les négociations ont parfois été difficiles.

Textes interprofessionnels et de branche signés en 2012*

	Textes de base	Accords et avenants	Total
Accords Interprofessionnels	6	20	26
Accords Professionnels	29	51	80
Conventions Collectives	6	730	736
TEXTES NATIONAUX	41	801	842
Accords Interprofessionnels	0	1	1
Accords Professionnels	0	5	5
Conventions Collectives	2	265	267
TEXTES RÉGIONAUX	2	271	273
Accords Interprofessionnels	2	0	2
Accords Professionnels	1	0	1
Conventions Collectives	1	146	147
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX	4	146	150
TOTAL	47	1 218	1 265

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)
(*) provisoire

Nombre de textes ayant eu un avenant ou un accord en 2012*

	Nombre de conventions et accords collectifs en vigueur (1)	Nombre de textes ayant eu au moins un avenant en 2012 (2)	Taux (2) / (1) en %
TEXTES NATIONAUX	1 149	296	26 %
TEXTES RÉGIONAUX	110	43	39 %
TEXTES DÉPARTEMENTAUX	361	76	21 %
TOTAL DES TEXTES	1 620	415	26 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)
(*) provisoire

Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords signés en 2012 et 2011

Rang 2012	Thèmes	2012 (provisoire)	2011 actualisé	Rang 2011
1	Salaires	579	516	1
2	Conditions de conclusion des accords	320	275	3
3	Système et relèvement de primes	230	234	4
4	Formation professionnelle / apprentissage	227	277	2
5	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	183	167	6
6	Conditions d'application des accords	178	170	5
7	Retraite complémentaire et prévoyance	148	164	7
8	Contrat de travail	143	157	8
9	Droit syndical	88	46	13
10	Temps de travail	79	62	9

*Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social – DGT (BDCC)
Note : Ce tableau présente la fréquence des différents thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs.
La somme des valeurs affichées à droite est supérieure au nombre total de textes signés en 2012.*

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

VUE PAR LES ORGANISATIONS

PROFESSIONNELLES

Cette partie constitue un espace rédactionnel ouvert aux organisations professionnelles représentées au sein de la Commission nationale de la négociation collective.

Afin d'enrichir le bilan annuel réalisé par l'Administration, les partenaires sociaux ont été invités à présenter leur vision de la négociation collective au cours de l'année écoulée.

Ont été rassemblées dans cette partie les contributions des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs qui ont été en mesure de s'associer à cette démarche. Les propos tenus sous cette rubrique n'engagent que les organisations qui les ont produits, l'Administration n'ayant assuré ici qu'un rôle éditorial.

LES ORGANISATIONS DE SALARIÉS

- **CFDT**
- **CFE-CGC**
- **CFTC**
- **CGT**
- **CGT-FO**



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)

UNE ANNÉE PARTICULIÈRE

Un rythme de négociation soumis à l'agenda politique et social

Poids de l'actualité politique

Sur fond de crise économique et sociale aggravée, l'année 2012 se caractérise par deux conséquences de l'actualité politique sur la négociation collective nationale interprofessionnelle : une longue phase de suspension des discussions, depuis l'amont des élections présidentielles jusqu'à la définition de la feuille de route sociale puis du calendrier de travail à l'issue de la Conférence sociale ; un dernier trimestre de négociation intense placé sous le signe d'un certain renouveau dans le fonctionnement de la démocratie sociale.

Quant à la phase inédite de concertation tripartite et multipartite⁽¹⁾, si elle ne participe pas de la négociation collective au sens littéral, elle a fortement mobilisé les organisations syndicales de salariés et d'employeurs et imprimé une marque indiscutable sur le dialogue social. Elle signe une nouvelle façon de travailler, où, par le dialogue, on décide de la méthode à suivre pour traiter les sujets sociaux avant la décision politique : négociation entre partenaires sociaux, concertation, exercice tripartite État – organisations syndicales – organisations patronales.

1) Mobilisation de l'État, des collectivités territoriales, des partenaires sociaux et des grandes associations pour la Conférence sociale en juillet, la Conférence environnementale en septembre, les États généraux contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale en décembre.

Enfin, si les négociations ont été interrompues par les élections présidentielle et législatives, la Conférence sociale a permis de mettre en perspective les priorités de la période et surtout l'interdépendance des sujets, qui s'est matérialisée notamment dans le programme articulé et ambitieux de négociation autour de la sécurisation de l'emploi.

Renouvellement des instances dirigeantes des partenaires sociaux

La négociation collective a par ailleurs été affectée par le renouvellement ou les perspectives de renouvellement plus ou moins concomitants des dirigeants des organisations syndicales et patronales. Quelle que soit la situation propre à chaque organisation, ces périodes de transition provoquent une focalisation sur le fonctionnement interne de l'organisation qui peut entraver le potentiel de négociation. De ce point de vue, la CFDT se félicite toutefois d'avoir bien maîtrisé l'effervescence liée à ce type d'événement.

Une priorité installée : l'emploi

La progression du chômage depuis 2008 et la destruction non compensée d'emplois en Europe et en France ont maintenu, malgré l'alternance politique, la même préoccupation sociale qu'en 2011 et probablement qu'en 2013 : l'emploi. Pour autant, il ne faut pas sous-estimer des thèmes importants pour les salariés dans cette période de crise lancinante, comme le pouvoir d'achat et les conditions de travail.

La négociation "compétitivité-emploi" a été engagée le 17 février sous l'impulsion du président de la République en fin de quinquennat. Il envisageait de transposer en France les contrats compétitivité-emploi conclus en Allemagne – avec un certain succès pour l'économie et la maîtrise du chômage – afin d'ajuster l'organisation de la production au contexte d'une entreprise.

Le peu de temps alloué à la négociation (deux mois), l'hypothèse d'une transposition malgré des différences évidentes de culture et de cadre sociaux, le projet irréaliste d'une décision prise dans la précipitation avant les élections ont eu raison de la négociation, interrompue le 13 avril. Elle a toutefois permis de confronter les positions sur une partie des sujets repris en fin d'année lors de la négociation "sécurisation de l'emploi".

Des accords et avenants nationaux interprofessionnels pour la plupart liés à cette priorité

À l'exception de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du paritarisme, les quelques accords nationaux interprofessionnels et les avenants signés en 2013 ont pour objectif premier d'apporter des éléments de solutions ciblés sur les salariés et demandeurs d'emploi les plus menacés.

Mieux utiliser le recours au chômage partiel

Le chômage partiel en France est peu lisible, peu utilisé et largement méconnu. Partant de ce constat, les partenaires sociaux ont par deux accords – celui du 13 janvier 2012 relatif au chômage partiel et celui du 6 février 2012 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) – convenu de répondre aux difficultés conjoncturelles rencontrées par les entreprises et leurs salariés et de simplifier les dispositifs existants.

La CFDT entendait que cela se fasse sur les bases du système d'APLD, plus favorable à la fois aux salariés (avec une meilleure indemnisation pour les salariés partant en formation) et aux entreprises, particulièrement les très petites, petites et moyennes entreprises (TPE/PME), traditionnellement peu utilisatrices du chômage partiel.

Les organisations se sont entendues sur la nécessaire refonte des dispositifs. Les travaux se sont poursuivis dans le cadre de la négociation sur la sécurisation de l'emploi.

Piloter le contrat de sécurisation professionnelle en fonction des besoins

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est issu de l'ANI du 31 mai 2011. Initialement ouvert aux salariés licenciés économiques des entreprises dont l'effectif est inférieur à 1 000 salariés, il permet un accompagnement renforcé par Pôle emploi et les opérateurs privés en charge de leur suivi.

Dans le cadre d'un comité de pilotage national (État/partenaires sociaux), un suivi trimestriel est assuré et des modifications ont été décidées au fil des besoins et observations : l'entrée dans le dispositif d'intérimaires, de salariés en contrat à durée déterminée (CDD) et en contrat de chantier ; l'augmentation substantielle des périodes maximales d'activités autorisées pour les CSP selon le vœu des salariés.

La CFDT entend que ce modèle de pilotage très réactif soit réadapté à d'autres politiques de l'emploi.

Poursuivre et adapter l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi

Certains articles de l'ANI du 7 avril 2011 ont été prolongés jusqu'au 30 juin 2013. L'enjeu de cet avenant n° 1 est d'augmenter les effectifs de jeunes (notamment les moins qualifiés, avec le plus de difficultés d'accès à l'emploi) intégrés dans les différents dispositifs (accompagnement renforcé, préparations opérationnelles à l'emploi, actions de formation préalables au recrutement) et d'encadrer par des objectifs chiffrés le ciblage sur les jeunes de moins de 30 ans des mesures favorisant l'accès à l'emploi.

Faciliter l'accès au logement pour favoriser l'accès à l'emploi

L'ANI du 18 avril 2012 – qui prolonge ceux du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi et du 29 avril 2011 sur le logement des jeunes – réaffirme le lien évident entre logement et emploi ainsi que la légitimité des partenaires sociaux à intervenir sur ce champ, *via Action Logement*.

Les partenaires sociaux y définissent les orientations politiques du dispositif *Action Logement*. Ils s'engagent :

- à augmenter fortement l'offre de logements locatifs économiquement accessible dans le parc HLM et l'offre d'hébergements collectifs destinée particulièrement aux jeunes, ainsi qu'aux salariés en mobilité selon les bassins d'emploi ;
- à favoriser l'accession sociale à la propriété mais aussi à sécuriser l'accès ou le maintien dans le logement des salariés à travers le développement de la garantie des risques locatifs (GRL) ;
- à revenir à une politique contractuelle dans l'affectation des ressources d'*Action Logement*, notamment en recentrant la Participation des entreprises à l'effort de construction (PEEC) sur son véritable objet : le logement des salariés.

Mettre en œuvre le contrat de génération

Comme décidé à l'issue de la Conférence sociale, le Gouvernement a confié aux partenaires sociaux le soin de négocier la mise en œuvre de ce dispositif. La CFDT a saisi cette opportunité de faire progresser

l'emploi de qualité pour les jeunes et les seniors par la négociation sur les questions intergénérationnelles.

L'ANI du 19 octobre 2012 sur le contrat de génération reprend plusieurs des propositions soutenues par la CFDT qui vont dans ce sens : réalisation d'un diagnostic intergénérationnel partagé ; accompagnement et formation pour les jeunes et les seniors concernés ; transmission de compétences reconnaissant le rôle de référent et l'accueil des jeunes embauchés ; primauté au dialogue social dans les entreprises et à l'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) pour les jeunes ; conditionnement de l'aide financière à la négociation.

Les organisations de salariés et d'employeurs ont fait le choix de placer la négociation d'entreprise au cœur de la mise en œuvre du contrat de génération. Loin de tout cadrer, l'accord laisse une souplesse aux négociateurs dans les entreprises mais aussi dans les branches, pour adapter au mieux les dispositions prévues selon la réalité du terrain.

Sécurisation de l'emploi : une négociation d'un nouveau type

Cette négociation s'est engagée en octobre sous l'impulsion de l'État avec une échéance courte avant l'intervention législative annoncée. L'objectif : réussir à sécuriser l'emploi et les parcours professionnels des salariés (y compris en situation précaire) par des droits nouveaux et une capacité renforcée d'anticipation ; dans le même temps, répondre aux besoins d'ajustement des entreprises confrontées à la crise (ajustement des compétences, du temps travaillé, des emplois, etc.).

Pour la CFDT, l'objet même de la négociation, au cœur de la raison d'être des partenaires sociaux, imposait pour leur crédibilité de parvenir à un accord équilibré, d'utilité immédiate mais aussi capable d'enclencher dans la durée une réforme dynamique du marché du travail.

L'originalité de cette négociation réside non dans son objet – une priorité incontestée – mais dans le fait qu'elle articule plusieurs sujets jusque-là abordés (quand ils l'étaient) dans des négociations séparées : modalités de traitement des questions de compétitivité et d'emploi y compris en période de crise ; conditions de l'anticipation par les représentants des salariés des évolutions des entreprises et de leurs conséquences sur l'emploi, les compétences et l'organisation du travail ;

inégalité des salariés entre eux face à la protection sociale et aux conditions de travail (précarité, temps partiels, horaires en miette, périodes de chômage, etc.).

L'aboutissement, dans les délais, de cette négociation par l'accord du 11 janvier 2013 – prélude à une probable évolution législative d'envergure – n'aurait pu se produire sans les avancées réalisées par les partenaires sociaux lors de négociations préalables plus circonscrites (compétitivité-emploi, évolution des institutions représentatives du personnel, etc.). L'accord renvoie aussi à d'autres négociations spécialisées ultérieures (sur la formation, notamment) la mise en forme détaillée des principes qu'il pose. Cette négociation a donné de la cohérence aux sujets traités, renforçant l'efficacité du dialogue social.

Des résultats inégaux sur les autres sujets de négociation

Poursuite des réformes structurelles nécessaires : l'ANI sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement

Négoié pour l'essentiel en 2011 mais conclu le 17 février 2012, cet accord s'inscrit dans la suite logique de la réforme structurelle du dialogue social et de la loi sur la représentativité. Il réaffirme la légitimité du paritarisme, son rôle dans la démocratie sociale et répond aux enjeux de transparence, d'harmonisation et de valorisation de l'action paritaire.

La CFDT se satisfait particulièrement des acquis suivants : renforcement des règles de gouvernance, mise en œuvre de la représentativité, limitation du cumul des mandats, règles de transparence financière, exigences d'évaluation du fonctionnement des organismes et des prestations servies, obligation de formation et de reconnaissance des mandataires.

Elle regrette le périmètre d'application limité aux organismes nationaux interprofessionnels et agira pour qu'il soit progressivement étendu à l'ensemble des organismes paritaires ou impliquant les partenaires sociaux représentatifs.

Concertation autour du SMIC : un instrument utile, des effets pervers

À l'issue d'un processus de consultation des partenaires sociaux de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), le

Gouvernement a procédé à un toilettage des indicateurs concourant aux mécanismes de revalorisation automatique du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). La CFDT a apporté sa contribution au débat, sans occulter le rôle du SMIC dans la construction des salaires en France. Sa substitution évidente à la négociation des bas salaires pose un problème qui ne trouvera de solutions que dans une meilleure évaluation du partage des richesses créées par l'entreprise, entre ses différentes parties prenantes d'une part, et dans le cadre de la distribution des rémunérations salariales d'autre part.

Prise en compte de la pénibilité : la compensation ignorée

La CFDT porte un regard très critique sur la dynamique de négociation collective relative à la pénibilité induite par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. La quantité et la qualité des accords conclus, tant au niveau des branches que des entreprises, sont très éloignées des besoins.

Concernant la compensation de la pénibilité, à l'exception de quelques grandes entreprises ou des branches professionnelles les plus importantes, les accords sont muets. Pourtant, l'inégalité devant le temps de bénéfice de la retraite existe. Elle reste donc non compensée. Le dispositif législatif inachevé et ambigu permettant, à titre expérimental et à échéance courte, la mise en œuvre volontaire d'accords de branche ou d'entreprise a eu l'effet peut-être escompté de n'en produire aucun.

Ces constats plaident pour une remise à plat des textes relatifs à la prévention et à la compensation de la pénibilité. Pour la prévention il faut ouvrir la possibilité de négociations systémiques englobant pénibilité, gestion des parcours professionnels, seniors, voire égalité professionnelle afin de ne pas contrarier la dynamique sociale des entreprises par des injonctions de négociations à thématiques et temporalités imposées de façon fractionnée. Pour la compensation, il faut intégrer cette dernière dans le dispositif des retraites.

Formation professionnelle : en attendant la réforme

La nécessité de solidarité face aux conséquences de la crise et l'engagement du ministère de ne plus effectuer de prélèvement sur le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ont permis de parvenir assez facilement à l'accord annuel sur le taux de contribution des entreprises au financement du fonds.

L'accord interprofessionnel triennal sur la répartition des fonds a été assez rapide et consensuel. Il reprend des orientations politiques déjà connues et discutées lors des différents débats interprofessionnels sur la formation.

Cet accord a pu se décliner – quoique laborieusement – dans la convention triennale avec l'État sur la répartition des fonds mutualisés issus du paritarisme. En effet, l'État, souhaitant soutenir ses priorités politiques, a élargi le champ des formations ciblées par la convention sans proposer de moyens financiers en conséquence. Cette situation a conduit les partenaires sociaux à trouver des accords internes pragmatiques et quelquefois douloureux, avec des choix, notamment financiers, à assumer collectivement.

La négociation sur la sécurisation de l'emploi, lors du dernier trimestre 2012, imposait à l'évidence un volet formation professionnelle beaucoup trop important pour être développé dans le temps court imparti. La réforme d'envergure annoncée par le Gouvernement sera donc précédée d'une négociation spécifique en 2013. La CFDT espère en particulier qu'elle ciblera enfin les publics qui devraient être prioritaires pour assurer à la fois l'employabilité de tous les salariés et demandeurs d'emploi ainsi que l'adaptation des compétences aux besoins des organisations de travail, avec l'anticipation nécessaire.

Ouverture d'une négociation difficile mais indispensable sur les retraites complémentaires

L'année 2012 a vu l'ouverture d'une négociation sur les retraites complémentaires ARRCO et AGIRC⁽²⁾ qui s'est conclue en mars 2013 par un accord, signé par la CFDT, FO et la CFTC.

La situation financière des régimes de retraite complémentaire s'est fortement dégradée en 2012, en raison de la contraction de la masse salariale liée à la crise. En l'absence d'accord, les réserves de l'ARRCO auraient été épuisées en 2020 et celles de l'AGIRC dès 2016, soit dix ans plus tôt que ne le prévoyaient les projections établies en 2010.

La CFDT a pris part à la négociation avec la volonté de consolider les comptes de l'ARRCO et de l'AGIRC, de préserver la stabilité du rendement pour les actifs jusqu'en 2015 et d'inscrire les régimes complémentaires dans la perspective d'une réforme plus large du

2) Association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO)
Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC)

système de retraite. Au cours de cette négociation difficile, elle a pesé pour que le texte allie davantage les exigences de responsabilité et de solidarité, afin d'obtenir une meilleure protection des basses pensions.

Un nouvel accord pour les TPE : le bénéfice pour les salariés doit être surveillé

Les cinq organisations syndicales représentatives et l'UNAPL ont signé un accord sur le développement du dialogue social et du paritarisme dans les professions libérales, au bénéfice d'un million et demi de salariés, de très petites entreprises (TPE) majoritairement, mais aussi de petites et moyennes entreprises (PME).

Toutefois, malgré cette avancée, l'enjeu pour les salariés des TPE réside dans la mise en œuvre effective de tels accords, difficile à apprécier, ces salariés étant peu informés de leurs droits. Le rôle des branches restera donc déterminant pour faciliter et évaluer l'application des droits négociés (sécurisation de l'emploi, accords de branche sur l'amélioration des conditions de travail dans les pharmacies, etc.).

BRANCHES PROFESSIONNELLES : DES MARGES DE NÉGOCIATION RÉDUITES PAR LA CRISE ET LES MENACES SUR L'EMPLOI

En 2012, plusieurs branches font le constat d'un dialogue social difficile et lent avec des mandats patronaux de plus en plus contraints qui permettent de conclure sur un sujet important (par exemple la complémentaire santé) mais l'interdisent sur un autre sujet important (par exemple les salaires et primes). Seules quelques branches où le dialogue social est traditionnellement de qualité ont réussi à signer des accords sur l'essentiel des thèmes inscrits à leur agenda. Dans certains secteurs, le dialogue social répond simplement à la contrainte réglementaire (souvent sans bénéfice réel pour les salariés concernés), quand il n'est pas totalement inexistant.

Dans les champs de la chimie et de l'énergie, les deux thèmes principalement négociés sont la prévoyance lourde et l'égalité professionnelle. Les autres thèmes à l'agenda (notamment les rémunérations et la pénibilité) ont été abordés de façon variable selon les branches.

Dans la branche de la métallurgie, malgré un agenda ambitieux adopté en début d'année, le bilan de la négociation 2012 est particulièrement faible. La négociation sur les conditions de travail et la pénibilité

au travail a échoué et des négociations ont été reportées. Au final, seul l'accord national sur les salaires minima 2012 des ingénieurs et cadres a été signé.

Dans le secteur des transports, un balayage global de la convention collective nationale, avec notamment la réécriture de la partie relative aux transports routiers, a été effectué mais à droits constants.

Dans les secteurs de la santé et du social, la faiblesse des marges de négociation est encore déplorée, dans un climat général aggravé au regard de l'année 2011.

Négociation internationale de branche : des accords innovants, à multiplier

Des accords-cadres mondiaux (ACM), internationaux (ACI) et européens (ACE) impliquant des entreprises françaises ont été signés en 2012, de même que des accords de groupe mondiaux ou européens (AGM/E).

Chez Ford, un AGM, négocié par le syndicat américain United Auto Workers (UAW) a été signé par la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM) pour la mise en place d'un comité d'entreprise mondial. Il s'agit du premier accord de ce genre signé avec un constructeur automobile non européen. Une fois par an, la direction centrale doit informer les représentants des salariés de tous les sites dans le monde des plans et de la stratégie du groupe.

Plusieurs autres accords novateurs ont été conclus : un ACE sur les engagements sociaux pendant la période de transition de la joint-venture entre Alstom et Shanghai Electric sur la fabrication de chaudières ; un AGE, relatif au management de la santé et de la sécurité, au sein de Thyssen Krupp Ascenseurs ; un autre AGE, sur la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), applicable à l'Union Européenne (14 pays, 34 000 personnes) chez Valeo qui souhaite généraliser progressivement cet accord à l'ensemble de ses sociétés dans le monde.

La CFDT est par principe favorable à la négociation de tels accords, qui, lorsqu'ils aboutissent, tendent à faire converger les droits de salariés contribuant tous, là où ils travaillent, à la production de valeur par le groupe ou la filière. Mais leur signature est parfois compromise par la divergence d'appréciation entre, d'une part, les organisations

patronales ou de salariés qui souhaitent traiter au niveau international et, d'autre part, celles qui veulent conserver ces prérogatives au niveau national. La CFDT regrette ces blocages, dommageables pour les salariés car il devient alors très complexe de négocier pays par pays. C'est ainsi, par exemple, que la négociation sur l'impact social de la sous-traitance de services informatiques n'a pu aboutir.

Négociation nationale de branche : un dialogue laborieux, des résultats modestes

Des négociations tendues sur les salaires et classifications

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) se sont déroulées dans un climat très défavorable aux discussions sur l'évolution des salaires. Au niveau des branches, la CFDT fait le constat d'une grande difficulté à répercuter l'augmentation des prix sur les minima.

La prise en compte d'une partie de l'inflation (environ pour un tiers de l'indice selon nos observations) a souvent été renvoyée à la négociation d'entreprise. La marge de manœuvre au niveau local s'est donc élargie, laissant la possibilité de s'en tenir à l'accord de branche, de procéder à des mesures non pérennes ou à des augmentations générales très limitées. En bout de chaîne, le bulletin de salaire a peu évolué, et le pouvoir d'achat s'est un peu plus fragilisé. La décentralisation de la négociation sur les rémunérations s'accroît encore, renforçant les inégalités entre les salariés, selon la taille de leur entreprise et la position de celle-ci dans la chaîne de construction de la valeur.

La pratique du "talon" se généralise et constitue même parfois la seule mesure touchant la part fixe du salaire. Si elle offre une garantie minimale facilement lisible pour les salariés concernés (généralement les premiers niveaux dans les grilles de minima), elle limite toutefois la portée de la négociation sur la rémunération.

Les difficultés des négociations de branche se confirment donc en 2012. Les évolutions du SMIC (+ 2,3 % en 2012, mais + 4,7 % sur 14 mois avec les augmentations de décembre 2011 et janvier 2013) ont continué de percuter les grilles des conventions collectives (exemples : la restauration rapide, avec un accord sur les minima rattrapé par la hausse du SMIC de juillet ; les branches de la santé et du social où les coefficients sont également "absorbés" par le SMIC et certaines conventions bloquées depuis 2009 avec un pouvoir d'achat des salariés en régression).

En s'appuyant sur les décisions de la CNNC et de sa sous-commission des Salaires, la Direction générale du travail (DGT) a fortement incité les branches professionnelles à négocier des accords conformes au SMIC. La CFDT, comme ses partenaires syndicaux, a utilisé le nouvel article L.2241-2-1 du Code du travail, introduit par la loi du 22 mars 2012, pour contraindre les organisations d'employeurs à ouvrir des négociations dans les branches non conformes. Mais certaines branches négocient peu et plusieurs niveaux de leurs grilles salariales restent inférieurs au SMIC (exemples dans les casinos-jeux, la cordonnerie, l'immobilier, les particuliers employeurs), ou ont encore trop de niveaux de la grille de classification au SMIC (six niveaux sont au SMIC dans la parfumerie).

L'ouvrage est donc sans cesse à remettre sur le métier, et les éventails de minima conventionnels ne s'élargissent pas suffisamment pour donner sens à des hiérarchies salariales et jalonner de possibles trajectoires.

Conditions de travail, pénibilité : des occasions manquées

Sur le plan quantitatif, seuls neuf accords de branche, dont deux de méthode, entrant *stricto sensu* dans le cadre de la loi ont été signés.

La négociation sur les pénibilités qui s'est ouverte dans la branche des services de l'automobile en novembre 2011 a "calé" en mai 2012. Les organisations syndicales de salariés ont souligné la faiblesse du projet d'accord sur la prévention proposé par la délégation patronale, qui se limitait à une reprise de la loi. Elles ont toutes déploré l'absence de dispositif sur la compensation et réparation des pénibilités. C'est une occasion manquée alors que la branche est confrontée à un problème d'attractivité, notamment des nouvelles générations. Dans une branche où plus de deux salariés sur trois travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés, un accord aurait garanti une équité de traitement et de droits à tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Échec également de la négociation sur les conditions de travail et la pénibilité au travail dans la métallurgie. Le texte était très insuffisant, ne comportant qu'un unique volet sur la prévention des pénibilités, avec des aspects intéressants mais sans moyens effectifs de mise en œuvre dans les entreprises. Il ne comprenait pas de volet réparation et compensation des pénibilités et plus particulièrement la mise en place d'un dispositif de cessation anticipée d'activité de fin de carrière.

Dans les secteurs des services également, peu d'accords sur la pénibilité ont été signés du fait de l'absence de contenu et des faibles propositions de la part des employeurs.

Emploi, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), formation professionnelle : des pratiques contrastées

La stagnation économique dans plusieurs secteurs accentue les contrastes entre les branches les plus structurées qui s'efforcent de dégager des priorités en matière de GPEC (identification des métiers et compétences-clés et prioritaires, accompagnement des mobilités externes, création d'observatoires, etc.) et d'accompagnement-formation (mise en place de certificats de qualification professionnelle par exemple), et les autres qui agissent tardivement au regard des besoins ou négocient sur ces sujets pour répondre aux obligations.

Une nouvelle "charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises du secteur automobile et de leurs salariés" a été signée en décembre pour la période 2012-2015. Dans le contexte actuel, cette charte permet de coordonner les actions territoriales pour éviter la dispersion des moyens dans des actions non concertées.

Dans le secteur automobile toujours, un accord paritaire national relatif au maintien dans l'emploi des salariés âgés a été conclu pour la période 2013-2015, permettant aux entreprises adhérentes (l'adhésion est facultative) dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés d'être exonérées de la pénalité financière encourue en l'absence d'accord ou de plan d'action sur ce sujet.

Une négociation s'est ouverte sur la sécurisation des parcours professionnels dans le réseau national des transports urbains. Cette négociation est très attendue sur les questions de mutuelle, prévoyance et gestion des fins de carrière.

Égalité professionnelle : plusieurs branches se défaussent sur les entreprises

La sous-commission des Conventions et Accords a eu à se prononcer sur une vingtaine d'accords de branche soumis à extension. Si certains n'ont fait l'objet d'aucune remarque, encore bien trop souvent, ces accords de branche en restent le plus souvent au principe d'égalité visant à réduire les écarts de rémunération plutôt qu'à les supprimer.

Comme les années précédentes, des accords renvoient aux entreprises la responsabilité de définir les mesures correctrices d'inégalité, et ne prévoient pas de négociation réelle au niveau de la branche.

La sous-commission a validé deux refus d'extension proposés par la DGT (bois-menuiserie-construction et sérigraphie) et un renvoi à la négociation (exploitations frigorifiques) en l'absence de mesures pour supprimer les écarts de rémunération.

Des progrès inégaux en matière de couverture santé et de prévoyance

Plusieurs branches avaient inscrit la couverture santé ou la prévoyance lourde à leur agenda 2012. Toutes les négociations n'ont pas abouti (échec sur la complémentaire lourde dans la chimie, par exemple).

Dans les branches des services, une progression de la couverture santé est à noter (initiation d'une négociation ou renégociation en vue d'une amélioration dans certaines branches comme les assistants maternels, l'import, le détail de l'habillement). Dans la miroiterie, un régime de prévoyance lourde a été mis en place, ce qui constitue une avancée majeure pour les nombreux salariés des PME/TPE de ce secteur.

Poursuite de la mise en place des commissions de validation de branche (nationales et territoriales)

La mise en place des commissions de branche de validation des accords (conclus dans les entreprises de moins de 200 salariés en l'absence de délégués syndicaux) se poursuit avec plus ou moins de réussite.

De nombreuses branches des services ont mis en place en 2012 les commissions de validation avec parfois une volonté des employeurs de s'en tenir à un contrôle de légalité et non, comme le souhaite la CFDT, d'opportunité. La CFDT n'a donc pas signé certains de ces accords.

Dans la métallurgie, l'heure est plutôt aux interrogations sur le fonctionnement de ces commissions. La CFDT souligne une nouvelle fois le peu d'accords soumis aux commissions paritaires de validation instituées dans les régions : les entreprises négocient avec des élus sans présenter les accords en commission pour validation, comme les y oblige la loi.

INSTALLATION DE LIEUX DE DIALOGUE MULTIPROFESSIONNELS ET TERRITORIAUX

Des lieux de dialogue social, voire de négociation, s'installent dans le paysage, avec un enjeu particulier pour les salariés des TPE et PME.

2012 a vu la mise en place de nouvelles commissions régionales multiprofessionnelles dont la finalité principale, à terme, est de faciliter la mobilité régionale et le parcours professionnel des salariés de TPE ou encore leur accès aux droits sociaux. Malgré un début difficile (lié aux divergences des organisations syndicales sur la représentativité et la répartition des fonds du paritarisme), le climat de cette négociation a été assez bon. Le travail sur l'emploi multibranches doit être articulé aux négociations spécifiques sur le développement de la formation professionnelle et le déroulement de carrière pour les professions où il y a eu des accords de branche (professions du cadre de vie, professions judiciaires).

Dans l'Artisanat, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA) sont maintenant toutes en place. Le dialogue social est encore inégal selon les régions, mais se construit progressivement autour des thématiques suivantes : emploi des jeunes, amélioration des conditions de travail, accès aux œuvres sociales (plusieurs dispositifs inter-CE sont mis en concurrence). Des régions comme Rhône-Alpes ont signé un accord unanime sur la complémentaire santé.

Certains secteurs (par exemple dans la chimie et l'énergie) font face à d'importants problèmes d'emplois sans disposer d'instances de dialogue social territorial professionnel, ou encore connaissent des transferts de services vers l'étranger (services recherche et développement, par exemple). Le dialogue multiprofessionnel et/ou territorial peut constituer un cadre propice pour aborder ce type de difficultés, à condition de parvenir à articuler les actions des branches et des territoires. Cela reste structurellement difficile aujourd'hui et donc encore aléatoire.

NÉGOCIATION D'ENTREPRISE : ENTRE OBLIGATIONS ET AJUSTEMENTS "NÉCESSAIRES"

La lisibilité des contenus réels de la négociation d'entreprise en 2012 est faible, mais il semble que cette année ait vu un nombre crois-

sant d'accords collectifs d'entreprise révisés à la baisse. Les syndicats notent une recrudescence des dénonciations. Courantes lors des fusions-acquisitions, les ruptures de conventions d'entreprise sont plus fréquentes, et tous les thèmes sont concernés (accords de participation, temps de travail, protection sociale, formation, etc.).

Les entreprises (dans la métallurgie notamment) négocient plus fréquemment des accords de compétitivité-emploi ou de maintien dans l'emploi, pour améliorer leur compétitivité par la baisse des coûts salariaux, convaincues que la situation économique de l'entreprise le justifie.

Panne des politiques salariales dans une majorité d'entreprises

La négociation annuelle obligatoire (NAO) de branche se déroule la plupart du temps "en aveugle", sans vrai diagnostic socio-économique étayé par des données pertinentes. La CFDT constate que c'est aussi le cas, bien souvent, dans les NAO d'entreprises.

L'augmentation du forfait social (passé de 8 % à 20 %) sur les primes d'intéressement, de participation et sur l'abondement, a eu des effets très divers selon les entreprises disposant de l'un ou l'autre des dispositifs. La situation conjoncturelle propre à chacune d'elle semble avoir largement guidé la décision de la direction de dénoncer l'accord ou non.

Reste, sur le fonds que pour être pédagogique et efficace, la fiscalité et les prélèvements de l'épargne devraient favoriser le long terme et le financement de l'économie, ce que réalise le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

Dans un contexte fortement déprimé, la CFDT constate que les NAO d'entreprises intègrent de plus en plus fréquemment des éléments "hors salaires" (aides au transport, au logement, etc.). Ces éléments ne sauraient tenir lieu de politique salariale, mais sont parfois l'occasion de poser de manière plus précise la question du pouvoir d'achat, en focalisant sur des postes de dépenses contraintes qui engagent en partie la responsabilité de l'entreprise.

***Conditions de travail, égalité professionnelle :
les paradoxes de l'obligation de négocier***

D'une année à l'autre, les obligations de négocier exposent de plus en plus clairement leurs limites.

Ainsi, le nombre d'accords d'entreprise sur la pénibilité (moins de 700) est extrêmement pauvre au regard du nombre d'entreprises de plus de 50 salariés concernées par la loi. Sur le plan qualitatif, les accords, pour la plupart, paraphrasent les textes et s'apparentent à un respect du formalisme. On ne perçoit aucun engagement de la part des entreprises dans la durée pour faire évoluer la structure de l'emploi et la nature des postes afin de réduire l'exposition aux travaux les plus pénibles. Il n'est pratiquement jamais question de construction de parcours professionnels offrant aux salariés les plus exposés des perspectives de seconde partie de carrière au sein de l'entreprise ou de la branche.

Le nombre d'accords sur l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes a augmenté sous l'effet des pénalités financières pesant sur les entreprises d'au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action. Mais le contenu de ces accords reste encore trop souvent limité à une déclaration générale d'intention et des indicateurs imprécis. Quelques accords intéressants doivent toutefois être signalés chez Renault, GDF Suez, Arcelor Mittal Méditerranée, Turbomeca, ainsi qu'un accord relatif à la diversité dans le groupe Saint-Gobain.

**POUR LA CFDT, 2013 DOIT CONFORTER LE DIALOGUE SOCIAL
"À LA FRANÇAISE"**

La démocratie sociale franchit depuis quelques années des étapes importantes qui se traduisent dans les accords signés, les lois et les pratiques de dialogue qu'ils induisent : la place dévolue au dialogue social est renforcée, la légitimité de ses acteurs est consolidée notamment par les nouveaux critères de représentativité dont la mesure de l'audience syndicale, les prérogatives des représentants des salariés devraient être étayées par de nouveaux droits en matière d'information et de consultation en amont des évolutions des entreprises.

Au-delà des sujets d'actualité déjà inscrits à l'agenda des négociations (suites de l'accord sur la sécurisation de l'emploi, qualité de vie

au travail et égalité professionnelle, retraites, etc.), 2013 devrait tracer de nouvelles étapes sur le chemin d'une démocratie sociale efficiente.

La CFDT, qui a participé à la définition et à l'adoption des mesures déjà engrangées, s'engagera dans ce sens. Avec la conscience que les droits acquis sont autant de responsabilités pour les représentants des salariés (élus et négociateurs). Les militants, dans les entreprises, ne sont pas partout suffisamment armés pour analyser, dialoguer et finalement peser sur les décisions. Et les employeurs n'ont pas tous la culture du dialogue et l'écoute nécessaires pour organiser au mieux la consultation. Qu'il s'agisse d'adapter les droits, les structures ou les pratiques, un travail important reste à faire et son horizon dépasse 2013, en supposant que les partenaires sociaux aient tous la volonté de l'entreprendre.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (CFE-CGC)

L'année 2012 a été marquée par la tenue de la Grande Conférence Sociale des 9 et 10 juillet 2012 conformément à l'engagement du président de la République de replacer le dialogue social au cœur des politiques du Gouvernement. Durant deux jours, les différents acteurs ont confronté leurs idées et fait des propositions lors de sept tables rondes portant sur *l'emploi, la formation, la rémunération, l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, la retraite et la protection sociale, etc.* La CFE-CGC, devant l'urgence de la situation de l'emploi, des déficits publics, notamment sociaux, s'est félicitée de sa tenue.

De l'activité de la négociation collective en 2012, la CFE-CGC a dégagé trois grands axes.

Pour commencer, au niveau national interprofessionnel, les partenaires sociaux ont mené de nombreuses négociations au service de l'emploi : une négociation sur la sécurisation de l'emploi, sur le contrat de génération, sur l'activité partielle de longue durée. De plus, la survie de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) a été confortée en 2012 par la conclusion du mandat de service public.

Par ailleurs, l'année écoulée a été marquante en ce qui concerne le dialogue social et le paritarisme, de par la conclusion de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le paritarisme mais également d'accords permettant le développement et le maintien du dialogue social dans les petites entreprises.

Enfin, les conditions de travail sont à nouveau à l'ordre du jour de la négociation collective, quel qu'en soit le niveau comme en témoigne l'ouverture de la délibération puis négociation sur la qualité de vie au

travail, la primauté désormais accordée à l'accord collectif d'entreprise en matière d'égalité professionnelle ou encore les précisions de la Cour de cassation sur le contenu de l'encadrement collectif du forfait-jours.

I. UNE NÉGOCIATION SOUTENUE AU SERVICE DE L'EMPLOI

A. *La négociation Sécurisation de l'emploi*

La feuille de route qui a découlé de la Conférence Sociale prévoyait, entre autres, l'engagement d'une négociation sur la *Sécurisation de l'emploi*.

La négociation s'est engagée en octobre 2012 sur la base d'un document d'orientation transmis le mois précédent et fixant quatre grands thèmes :

- 1 - *la lutte contre la précarité sur le marché du travail,*
- 2 - *l'anticipation des évolutions de l'activité, de l'emploi et des compétences⁽¹⁾,*
- 3 - *l'amélioration des dispositifs de maintien dans l'emploi face aux aléas conjoncturels⁽²⁾,*
- 4 - *l'amélioration des procédures de licenciements collectifs.*

Le 11 janvier 2013, la négociation a abouti à l'*Accord national inter-professionnel pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés*. Signé par la CFE-CGC, la CFDT et la CFTC ainsi que par le MEDEF, la CGPME et l'UPA, cet accord est le résultat d'une négociation au cours de laquelle les croyances de chacun ont été dépassées afin d'établir un accord équilibré entre sécurisation des salariés et recherche de flexibilité pour les entreprises. Durant toute cette négociation, la ligne directrice de la CFE-CGC a été d'introduire le plus de dialogue possible en anticipation des situations à toutes les étapes et tous les niveaux de l'entreprise. En effet, un dialogue social mature ne peut se contenter de réparer les conséquences sociales de décisions économiques de l'entreprise mais doit

1) Ainsi, la "Délibération sur la Modernisation du Dialogue social" amorcée en 2009, et qui avait donné lieu à une réunion unique, le 20 mars 2012, a été suspendue en raison de l'intégration de certains de ces thèmes dans cette négociation.

2) Pour rappel, cet item comprend la thématique de la négociation "Compétitivité-Emploi" engagée en février 2012, dans le cadre de la procédure de l'article L.1 du Code du travail, et suspendue courant avril sans qu'un accord ait été conclu.

les anticiper et permettre de les prendre en compte afin d'aboutir à une décision la plus éclairée possible. Pour la CFE-CGC, la présence dorénavant incontournable du dialogue social dans toutes les étapes tant conjoncturelles que structurelles de la vie de l'entreprise, marque le temps d'un changement profond de la culture d'entreprise. Cet accord est également la preuve que le dialogue social peut fonctionner en France et être suffisamment réactif afin de créer et d'apporter certaines pistes de solutions à la crise que nous vivons actuellement.

Grand chantier des partenaires sociaux au dernier trimestre 2012, achevé le 11 janvier 2013, cet accord verra ses effets se déployer cette année, après qu'il aura été transcrit dans la loi.

B. L'ANI du 19 octobre 2012 sur le contrat de génération

Dans la feuille de route issue de la Conférence Sociale de juillet 2012, le Gouvernement a invité les partenaires sociaux à négocier au niveau national interprofessionnel **un dispositif consistant à aider les jeunes à entrer dans la vie active tout en allongeant la carrière des seniors**. La CFE-CGC a soutenu cette proposition car sur le front de l'emploi, les jeunes et les seniors sont les plus fragiles.

Des négociations se sont alors engagées sur le "contrat de génération" à l'automne 2012, à l'issue desquelles **un accord unanime a été signé le 19 octobre 2012**.

Le contrat de génération "a pour objectif de faciliter l'intégration durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l'embauche et le maintien en emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences. Il est mis en œuvre en fonction de la taille des entreprises". Satisfaite de l'accord, la CFE-CGC regrette cependant que certaines de ses propositions n'aient pas été retenues dans la version finale de l'accord. En effet, l'ANI prévoit que le jeune embauché bénéficie d'un accompagnement dans l'entreprise, c'est-à-dire une forme de tutorat. **Cette négociation aurait pu être l'occasion de traiter de la question des accompagnateurs-tuteurs dans l'entreprise sous l'angle de l'aménagement de leur temps de travail, de la révision de leurs clauses d'objectif professionnel et de leur formation pour accompagner le jeune**. Pour la CFE-CGC, il est nécessaire que le tutorat soit reconnu et facilité afin de développer le contrat de génération mais aussi l'alternance.

D'autre part, la transcription de l'accord, adoptée par le Parlement le jeudi 14 février 2013, ne retient pas la possibilité prévue par l'ANI de relever la limite d'âge de 26 ans à 30 ans lorsque le jeune embauché était déjà dans l'entreprise avant ses 26 ans, que ce soit en contrat à durée déterminée (CDD), en contrat de travail temporaire, en contrat aidé ou d'alternance ou en cas de handicap ou d'embauche à l'issue d'un doctorat. La CFE-CGC considère que cette limitation à 26 ans est dommageable car les jeunes doctorants, par exemple, connaissent eux aussi des difficultés d'insertion professionnelle.

C. L'ANI du 6 février 2012 sur l'activité partielle de longue durée

Le 6 février 2012, les partenaires sociaux se sont accordés sur un ANI relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD). Ce texte prévoit de déclencher le financement consacré par l'Unédic à l'APLD dès la première heure d'activité partielle en contrepartie de l'augmentation d'un euro du montant de l'allocation spécifique de chômage partiel versé par l'État. La CFE-CGC considère que ce texte constitue un consensus assez réaliste. **Pour la CFE-CGC, cet accord rend l'APLD plus attractive** et constitue donc une première étape à l'unification de tous les dispositifs d'activité partielle, unification à laquelle la CFE-CGC est favorable. En effet, **l'APLD offre une meilleure indemnisation pour le salarié et engage l'employeur au maintien dans l'emploi des salariés touchés par l'activité réduite.** Cette unification permettra de simplifier le dispositif et de le rendre plus lisible pour les entreprises.

Le 28 septembre 2012, les partenaires sociaux ont conclu un avenant prolongeant jusqu'au 31 mars 2013 l'expérimentation de la durée minimale de deux mois (au lieu de trois mois) pour laquelle les conventions APLD peuvent être conclues afin de favoriser le recours à ce dispositif.

D. L'ANI du 18 avril 2012 visant à favoriser l'accès au logement pour favoriser l'accès à l'emploi

Signé à l'unanimité, l'accord national interprofessionnel du 18 avril 2012 visant à faciliter l'accès au logement pour favoriser l'accès à l'emploi a pour ambition de renforcer l'implication du mouvement *Action Logement* dans l'accompagnement et la mise en œuvre des politiques de l'habitat ; recentrer les ressources d'*Action Logement* pour

satisfaire les besoins effectifs des entreprises et des salariés ; permettre une gestion paritaire dans tous les collecteurs.

La CFE-CGC a décidé de signer cet accord qui va dans le bon sens pour les salariés de l'encadrement. Il est prévu qu'*Action Logement* adapte ses produits et services afin de permettre une accession sécurisée à la propriété ainsi qu'une accession à la location lors de l'accès à un emploi, d'une mutation d'urgence ou d'une mobilité professionnelle, mais aussi une limitation des temps de trajet entre le lieu de travail et le domicile. De plus, la proposition portée par la CFE-CGC consistant en la réinitialisation du prêt *Pass-travaux* a été retenue pour les travaux d'amélioration thermique ainsi que les travaux permettant la mise aux normes d'accessibilité pour les logements anciens.

La réussite de cet accord dépend en partie de la réponse politique qui lui sera faite. Si les partenaires sociaux sont véritablement écoutés et suivis, cet accord redonnera au mouvement *Action Logement* ses moyens financiers tout en améliorant sa gouvernance.

E. La conclusion du mandat de service public de l'APEC et l'extension de l'accord APEC du 12 juillet 2011

Le 12 juillet 2011, un accord interprofessionnel signé à l'unanimité entérinait la survie de l'APEC grâce au renforcement de sa légitimité et la mise en place de mesures visant à assurer sa pérennité en séparant les missions de service public des activités dites marchandes.

La mise en œuvre de l'accord était subordonnée à son extension et à la conclusion par l'APEC d'un nouveau mandat de service public avec l'État. La vocation première du mandat de service public est de légitimer le mode de financement de l'APEC auprès des autorités européennes et notamment auprès de la Direction générale de la concurrence de la communauté européenne (DGCC). Afin d'aider les partenaires sociaux et la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) à rédiger une convention de mandat de service public sécurisée, une mission de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) a été désignée par le Gouvernement. Pour mettre toutes les chances de son côté, le groupe de travail CFE-CGC avait défini précisément la mission de Service d'intérêt économique général (SIEG) de l'APEC qui devait être inscrite dans le mandat, en particulier en matière de sécurisation des parcours professionnels des cadres. **Un des enjeux était de rappeler dans la convention de**

mandat de service public, conformément au souhait des partenaires sociaux signataires de l'accord du 12 juillet 2011, la mise en place d'une comptabilité séparée entre les activités préfinancées par la cotisation et destinées à financer uniquement la mission de service public de l'APEC et les activités lucratives.

Pendant la négociation du mandat, une nouvelle décision communautaire est venue perturber le travail et des choix politiques cruciaux ont dû être validés. Une fois encore, un consensus des organisations syndicales a su infléchir le MEDEF sur de nombreux points face aux organisations de salariés organisées en intersyndicale autour de la CFE-CGC.

Finalement, **le mandat, définissant les missions de service public dévolues à l'APEC ainsi que les conditions d'utilisation de la cotisation, a été conclu le 7 mars 2012.** Il prévoit que les missions de service public de l'APEC s'articulent autour de quatre axes : la sécurisation des parcours professionnels des cadres et des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, la sécurisation des recrutements des entreprises, la collecte et la diffusion gratuite des offres d'emploi cadre sur le site de l'APEC, la mise en place d'un programme d'études et de veille sur le marché du travail des cadres.

Par ailleurs, suite à son examen par la sous-commission des Conventions et Accords du 12 juillet 2012, l'ANI du 12 juillet 2011 a été étendu par arrêté du 31 juillet 2012.

II. UNE ANNÉE MARQUANTE POUR LE DIALOGUE SOCIAL ET LE PARITARISME

A. Un paritarisme en partie rénové par l'accord du 17 février 2012 mais des remises en cause inacceptables

Pour la CFE-CGC, le paritarisme, qui consiste à gérer avec les représentants des employeurs des droits issus d'accords collectifs, incarne une des formes les plus responsables de dialogue social. En inscrivant ce sujet à l'agenda social de 2010, les partenaires sociaux ont affirmé, ensemble, l'importance donnée au paritarisme, aux valeurs qu'il incarne, aux services qu'il rend.

Deux ans plus tard, après un état des lieux, une identification des priorités et des séances de négociation, un accord national interprofessionnel a été finalisé le 17 février 2012. Le texte concerne les organismes paritaires interprofessionnels nationaux où seuls les partenaires sociaux négocient les droits et gèrent leur déclinaison.

Afin de répondre aux attaques régulières contre le rôle, la place et la gestion du paritarisme, **ce texte prévoit différents outils garantissant une transparence dans la gouvernance et dans les aspects financiers ainsi qu'une évaluation de la gestion** (service d'audit interne, recours à des audits externes, procédures de reporting, commission financière, rapport d'activité public, certification des comptes et publication, etc.). **Il généralise le principe d'une gouvernance avec un vote par tête, y compris lorsqu'il s'agit de désigner les présidences paritaires (présidence patronale et présidence salariée)**. Les organisations qui siègent dans ces organismes nationaux interprofessionnels sont les organisations représentatives au niveau national interprofessionnel. De plus, **l'accord prévoit la suppression des élections par les salariés pour désigner leurs représentants au niveau de l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) et des caisses de retraite AGIRC**. Ce nouveau cadre s'impose aux organismes paritaires nationaux interprofessionnels mais est un simple outil de référence pour les autres organismes paritaires infranationaux (au niveau des branches ou des territoires) et organismes multipartites (caisse de sécurité sociale, service de santé au travail, etc.).

La CFE-CGC n'est pas signataire de ce texte, estimant qu'il remet en cause deux fondamentaux :

- d'une part, la **suppression des élections des représentants au sein des organismes paritaires de l'AGIRC** enterre définitivement toute possibilité de rapprocher le bénéficiaire des droits avec les représentants qui gèrent ses droits. Dans un contexte où d'aucuns s'interrogent sur la légitimité des organisations syndicales, sur ce que font les représentants syndicaux dans ces organismes et comment ils rendent compte de leur mandat, le rendez-vous électoral, moment de bilan et de présentation des projets est supprimé. De plus, les caisses de retraites complémentaires AGIRC sont aussi au service des retraités. Ces derniers ne peuvent plus exprimer leur choix en termes de représentation.

- d'autre part, **le recours systématique au vote par tête, et non plus par collègue**, en particulier lorsqu'il s'agit d'élire la présidence paritaire de l'organisme, porte en lui des risques de dérives nocives pour l'intégrité de la gouvernance. Cela a été le cas lors des élections à la présidence de l'AGIRC en janvier 2012. Ce type de vote a permis d'écarter de la présidence l'organisation qui représente la majorité des suffrages des salariés et retraités concernés (la CFE-CGC). Désormais, les représentants des salariés et des employeurs prennent part, chacun avec leur vote, au choix des représentants à la présidence, qu'ils soient employeurs ou salariés, se plaçant ainsi en situation d'arbitres de candidats concurrents au sein d'un même collègue. Cela ne garantit pas une gouvernance sereine permettant de dépasser des conflits de vue dans la gestion au quotidien.

Une certaine "modernisation" est en marche. Plutôt que de ressasser les points négatifs de cet accord, la CFE-CGC préfère se focaliser sur la promotion du *Mandascop*, outil créé par les organisations syndicales en lien avec l'association *Réalités du dialogue social* et qui rend visible l'investissement, les responsabilités assumées, les compétences mobilisées des représentants titulaires de mandats dans les organismes paritaires. Cela s'inscrit pleinement dans l'engagement de la CFE-CGC pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) du militant.

B. Le développement du dialogue social dans les petites entreprises

1. La conclusion d'un accord de financement du dialogue social dans les professions libérales

La négociation collective avec l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) a permis d'aboutir à l'*Accord pour le développement du dialogue social et du paritarisme dans l'interprofession des professions libérales* le 28 septembre 2012 dont l'extension devrait intervenir début 2013.

Cet accord permet aux salariés des professions libérales, jusqu'alors peu touchés par la thématique du dialogue social, de bénéficier d'une représentation plus spécifique de leurs intérêts.

Il s'agit de favoriser le dialogue social territorial (national et local) avec les employeurs relevant des professions libérales, indépendamment des branches. L'accord prévoit la mise en place de commissions territoriales où siègeront des représentants salariés et employeurs des

professions libérales afin d'échanger et de partager, entre autres, sur l'emploi, les évolutions des compétences et des qualifications, l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ainsi que sur la mise en place d'activités sociales, sans pour autant négocier d'accords collectifs normatifs.

Les frais induits par la préparation, la participation et la formation des acteurs au dialogue social seront couverts par la collecte d'une cotisation au dialogue social (reversée pour moitié à l'UNAPL et pour moitié, à parts égales, aux syndicats représentatifs au niveau national interprofessionnel signataires de l'accord). L'extension emportera l'obligation pour tous les employeurs du champ de s'acquitter de cette cotisation égale à 0,05 % de leur masse salariale.

Cet accord s'inspire, dans l'esprit, de l'accord du 12 décembre 2001 sur le dialogue social dans l'artisanat.

La CFE-GGC se réjouit du travail mené avec l'UNAPL. Avec le scrutin qui a eu lieu fin 2012 et permettant de mesurer l'audience des organisations syndicales dans les très petites entreprises (TPE), l'accord du 28 septembre 2012 constitue une étape supplémentaire dans la participation des salariés des professions libérales au dialogue social.

2. La sécurisation de la collecte du financement du dialogue social dans la branche des "Métiers de services" de l'artisanat

Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sont souvent collecteurs des contributions affectées au dialogue social d'une branche. Suite à leur réforme, l'Organisme paritaire collecteur agréé pour les salariés de l'artisanat des métiers et des services (OPCAMS), n'a pas pu prétendre au renouvellement de son agrément à compter du 1^{er} janvier 2012. Compte tenu de l'impossibilité pour les entreprises artisanales du secteur des métiers de service et de production de relever d'un unique organisme paritaire collecteur agréé à compter du 1^{er} janvier 2012, **la collecte destinée à assurer le financement du dialogue social telle que prévue par l'accord du 24 avril 2003 relatif au développement du dialogue social dans le secteur artisanal des métiers de service et production, ne pouvait plus être mise en œuvre.** C'est pourquoi les partenaires sociaux se sont réunis dès le mois de mars afin de négocier un avenant à cet accord permettant de désigner un nouvel organisme collecteur de la contribution au dialogue social. Cette négociation, au cours de laquelle

la CFE-CGC a été particulièrement vigilante à la sécurisation de la collecte de la contribution, a mené à la conclusion d'un avenant le 5 avril 2012 faisant de l'Association pour le dialogue social dans l'artisanat des métiers de service et production (ADSAMS) le collecteur. L'ADSAMS pourra toutefois déléguer la collecte à tout organisme de son choix. La mise en œuvre de la collecte est soumise à l'extension de l'avenant. Celle-ci devrait intervenir début 2013, après avis de la sous-commission des Conventions et Accords.

C. L'augmentation en nombre des accords de branche concernant les moyens de négocier et les conditions de validation d'accords signés par les élus

Le thème des conditions de négociation et de conclusion des accords demeure prédominant en 2012. Le nombre d'accords traitant de l'organisation et du financement du dialogue social ou encore de la **mise en place des commissions paritaires de validation** des accords d'entreprise négociés avec des élus connaît même une légère hausse par rapport à l'an passé.

La commission paritaire de validation est une commission rattachée à la branche qui contrôle la conformité aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles des accords conclus par les représentants élus dans les entreprises de moins de 200 salariés. La procédure de validation des accords conclus avec les élus du personnel a été instaurée par la loi du 4 mai 2004 qui renvoyait à un accord de branche les modalités du fonctionnement de la commission de validation. Or, les dispositions de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui généralise cette possibilité de négocier avec des élus dans certaines conditions depuis le 1^{er} janvier 2010, ne prévoient pas de modalités particulières pour la mise en place de cette instance.

Pour la CFE-CGC, la proposition faite par la Direction générale du travail (DGT) de rechercher la validation de l'accord conclu avec des élus auprès de chaque organisation représentative, isolément, lorsque la branche est dépourvue de commission paritaire de validation n'est pas juridiquement sécurisée. C'est pourquoi l'augmentation en nombre d'accords de branche dédiés aux commissions paritaires de validation mérite d'être soulignée.

III. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE NOUVEAU À L'ORDRE DU JOUR DES NÉGOCIATIONS

A. Le lancement de la délibération puis l'ouverture de la négociation sur la qualité de vie au travail

Prévue à l'agenda social adopté par les partenaires sociaux le 10 janvier 2011, la délibération sur la qualité de vie au travail abordant notamment les questions de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, les conditions de travail et l'égalité homme-femme s'est enfin ouverte le 7 mars 2012.

En guise d'introduction, le patronat a indiqué que les discussions n'avaient pas pour vocation d'ouvrir à nouveau les dossiers relatifs à la réparation de la pénibilité, au harcèlement, à la violence au travail ou encore au stress au travail.

La CFE-CGC a, quant à elle, défendu l'idée selon laquelle traiter de la qualité de vie au travail impose nécessairement de discuter des aspects organisationnels, individuels et sociaux. Toute réflexion en la matière doit reposer sur ce point. De plus, le travail a une influence certaine sur les autres domaines de la vie et, de ce fait, des répercussions sur la qualité de vie générale. Enfin, la qualité de vie au travail est une notion à la fois subjective et objective. Subjective car vécue intimement par chaque personne. Objective car les mêmes causes (surtout organisationnelles) ont les mêmes effets sur les personnes.

Au cours de la première séance de négociation, les partenaires sociaux se sont accordés sur une méthode permettant d'aborder les trois thèmes de la délibération de manière globale et transversale. Ils ont décidé d'évaluer ce qui aura été acté par la mise en place d'indicateurs de suivi, ouvrant ainsi le champ d'expérimentations. **L'état des lieux et le diagnostic partagé ont fait l'objet de quatre réunions entre le 10 avril et le 3 juillet 2012. À l'issue de cette séance, il a été décidé que la négociation s'ouvrirait à l'automne.** Une table ronde de la Conférence Sociale début juillet était d'ailleurs dédiée à la qualité de vie au travail, signe que ce sujet est une préoccupation s'installant dans le paysage social.

Pour la CFE-CGC, traiter de la qualité de vie au travail impose nécessairement un dialogue social fort, d'une part, et le respect de la représentation des salariés dans leur fonction, d'autre part.

Il s'agit de travailler sur les axes suivants :

- la qualité intrinsèque de l'emploi, des relations sociales et de travail, du contenu du travail, de l'environnement physique, de l'organisation du travail, de l'information circulant sur les lieux de travail ;
- le dialogue social et l'implication des travailleurs ;
- la complexité du rôle prescrit à l'encadrement, alors que les managers au cœur d'injonctions contradictoires sont stigmatisés comme pathogènes ;
- la prévention de la pénibilité physique et psychique des postes et le maintien dans l'emploi ;
- l'autonomie des travailleurs ;
- les possibilités de réalisation et de développement personnel, les habiletés, la formation continue et le développement de carrière ;
- la conciliation vie professionnelle/vie personnelle. La CFE-CGC a proposé un entretien permettant d'échanger sur les attentes des salariés ainsi qu'une formation des managers sur ces questions. De plus, pour la CFE-CGC, le temps partiel doit être compatible avec des fonctions d'encadrement ;
- l'égalité professionnelle. La CFE-CGC a proposé une réforme du congé parental d'éducation, d'une durée réduite, mieux rémunéré et permettant le partage entre les deux parents. Elle réclame également une incitation aux entreprises à prendre en charge le complément de rémunération du congé paternité ;
- la flexibilité et la sécurité dans l'emploi ;
- la communication dans l'entreprise par le biais des langues et des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC). À ce titre, la CFE-CGC revendique le fait que le télétravail puisse faire l'objet d'une négociation nationale interprofessionnelle ;
- l'accès au marché de l'emploi ;
- l'accessibilité générale et la possibilité d'accueil en emploi des personnes en situation de handicap ;
- la diversité et l'absence de discrimination.

Après diverses auditions fin 2012, la négociation se poursuivra au premier semestre 2013 et devrait aboutir en juin.

B. L'importance de la négociation collective pour encadrer l'organisation du travail

1. L'encadrement du forfait-jours par accord collectif précisé par la Cour de cassation

Bien qu'à l'origine du concept du forfait-jours, la CFE-CGC n'a eu de cesse de pointer les faiblesses des modalités de sa mise en place. Le système prévu par le législateur n'apportant pas aux personnels d'encadrement les garanties nécessaires à leur santé, sécurité, rémunération ainsi qu'à la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, la CFE-CGC a intenté des actions au niveau européen. Trois décisions du Comité européen des droits sociaux (CEDS) lui ont d'ailleurs donné juridiquement raison³⁾. Le CEDS a identifié le dispositif du forfait-jours comme non conforme, sur la durée raisonnable du travail notamment, à la Charte sociale européenne dont la France est signataire. En effet, cette charte prévoit le droit à des conditions de travail équitables et **engage les États signataires à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire**. Le législateur n'a pas réagi en conséquence.

Mais dans son arrêt du 29 juin 2011, la Cour de cassation a validé dans son principe le dispositif des forfaits-jours tout en consacrant le droit à protection de la santé, de la sécurité et au repos des salariés concernés. **La Cour précise que les accords mettant en place le dispositif doivent offrir aux salariés des garanties quant à une durée raisonnable de travail en droit comme en pratique**. Peuvent notamment être considérées comme telles garanties la prise effective des congés ainsi que l'entretien annuel d'évaluation de la charge de travail. Les dérogations à la durée du travail ne peuvent se faire que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur. Sans remettre en cause le forfait-jours, la Cour de cassation a indiqué toute l'importance de l'accord collectif pour en encadrer sa mise en œuvre.

Dans un arrêt du 31 janvier 2012, la Cour de cassation fait une stricte application de sa jurisprudence du 29 juin 2011. En effet, la **Haute juridiction estime qu'un accord collectif ne peut se contenter de renvoyer à la convention individuelle de forfait le soin de fixer les modalités de mise en œuvre et de contrôle du**

3) N° 9/2000 Confédération Française de l'Encadrement "CFE-CGC" c. France, n° 16/2003, Confédération Française de l'Encadrement "CFE CGC" c. France, n° 56/2009 Confédération Française de l'Encadrement "CFE-CGC" c. France.

forfait annuel en jours. Seul l'accord collectif peut prévoir les garde-fous nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des salariés.

Ainsi, la négociation collective revêt une place primordiale dans la protection de la santé et de la sécurité des salariés en forfait-jours. Les accords collectifs doivent prévoir une durée raisonnable de travail et un contrôle de la charge de travail. La Confédération CFE-CGC a émis à plusieurs reprises des recommandations à destination des négociateurs. Il est important que les négociateurs s'y conforment afin de prévoir des garanties sur une durée raisonnable de travail.

2. La revendication de la CFE-CGC d'un encadrement du télétravail par accord collectif

Les partenaires sociaux européens sont à l'initiative d'un encadrement du télétravail en 2002 relayé par leurs homologues français dans l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005. Le développement du télétravail se faisant attendre, le législateur français est intervenu pour le faire entrer aux articles L.1222-9 et suivants du Code du travail (Loi Warsmann du 22 mars 2012).

Or, cette loi n'apporte rien aux dispositifs prévus par l'accord de 2005, voire offre moins de garanties. **Pour la CFE-CGC, la loi aurait dû conditionner la mise en place du télétravail à la conclusion d'un accord collectif.** La CFE-CGC estime que le télétravail, lorsqu'il respecte des prescriptions conventionnelles, peut constituer une réponse pertinente dans la quête du partage des responsabilités professionnelles et familiales.

Pour inscrire des garde-fous de façon collective sur la conciliation vie professionnelle/vie personnelle, la santé ainsi que la sécurité des télétravailleurs, la CFE-CGC rappelle l'importance d'encadrer par accord collectif la pratique du télétravail.

Ainsi, une négociation sur le télétravail doit, selon la CFE-CGC, prévoir :

- la mise en place de moyens de *vérification de la charge de travail* (avec un focus particulier sur les salariés soumis au forfait annuel en jours) ;
- la mise en place de *mesures concrètes pour prévenir le risque d'isolement* des salariés ;

- le nombre de *jours maximum en télétravail*. La CFE-CGC préconise deux journées hebdomadaires maximum ;
- une *ancienneté minimale* avant le passage à temps partiel ;
- la prise en charge complète des frais liés au télétravail ;
- les catégories de salariés concernées par le télétravail ;
- des clauses de réversibilité et d'adaptation lors du retour du télétravailleur dans l'entreprise ;
- une formation des managers sur la gestion des salariés à distance.

D. La négociation sur l'égalité professionnelle : des avancées

1. La négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle dynamisée par le décret du 18 décembre 2012

Depuis le décret du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la CFE-CGC n'avait cessé de réclamer un aménagement afin de renforcer l'efficacité du dispositif en faveur de l'égalité hommes-femmes dans les entreprises. **La CFE-CGC estime que le décret du 18 décembre 2012 va dans le bon sens.** En effet, ce décret, pris en application de la loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, **augmente le nombre de domaines d'action à prévoir dans l'accord ou le plan d'action et rend obligatoire le domaine de la rémunération. De plus, les indicateurs doivent désormais être ventilés par catégorie professionnelle. Enfin, la transmission des plans d'action à la direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) est rendue obligatoire.** Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le dépôt du plan d'action sera accompagné du procès-verbal de désaccord marquant l'échec de la négociation ou du procès-verbal de carence. À défaut, ce plan sera irrecevable. Ainsi, **la négociation prime sur le plan unilatéral de l'employeur, ce dont se félicite la CFE-CGC.** Cependant, ces textes restent insuffisants : d'une part, la pénalité financière devrait être appliquée de façon systématique, et non pas modulée, afin de faire évoluer de manière significative les comportements. D'autre part, il conviendrait d'augmenter les moyens alloués à l'Inspection du travail afin de permettre un contrôle des plans homogène sur l'ensemble du territoire.

2. La négociation de branche sur l'égalité professionnelle : un contenu à améliorer

Particulièrement attentive à l'égalité entre les hommes et les femmes, la CFE-CGC considère qu'il est nécessaire d'agir lors du passage en sous-commission de l'extension d'accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle dont le contenu est insuffisant. En effet, ces accords se doivent de contenir de réelles garanties pour les salariés. Tandis que la DGT ne fait qu'émettre une réserve à l'extension d'accords ne comportant pas de mesures visant à établir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, la CFE-CGC considère que des accords n'abordant que partiellement le contenu de la négociation relative à l'égalité professionnelle ne doivent pas être étendus. Les partenaires sociaux doivent être renvoyés à la négociation.

E. La négociation sur les salaires : forte sollicitation des instances dédiées à l'étude et au suivi de la négociation salariale de branche et du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)

1. Le Comité de suivi de la négociation salariale de branche relancé

La CFE-CGC tient à souligner la relance des travaux des instances dédiées à l'étude et au suivi de la négociation salariale en 2012. En effet, le **Comité de suivi de la négociation salariale de branche** s'est réuni à deux reprises en 2012 : le 20 juin et le 8 octobre. La présence du ministre chargé du Travail lors de cette seconde réunion mérite d'être soulignée. Ce comité fut la dernière occasion de faire le point en 2012 sur l'état de la négociation salariale de branche⁽⁴⁾. La CFE-CGC y a rappelé l'importance de la tenue des réunions du comité de suivi, les salaires étant chaque année le premier thème de négociation que cela soit dans les branches ou les entreprises. **Notre organisation syndicale avait déploré le fait que les informations transmises par le ministère n'éclairaient pas la situation des cadres** tandis que celles transmises lors du Comité de suivi de la négociation salariale du 20 juin 2012 amenaient aux constats suivants :

4) Pour rappel, les branches pour lesquelles les négociations salariales s'avèrent difficiles peuvent être placées en commission mixte paritaire. Parfois, malgré l'organisation de réunions mixtes paritaires, les organisations patronales persistent toutefois dans leur refus de renégocier les salaires dans la branche.

- pour ce qui est des ouvriers, employés et professions intermédiaires, après un resserrement de la hiérarchie des salaires depuis 2007, cette évolution s'est stabilisée ;
- **pour les cadres, le constat est tout autre. Dans environ la moitié des branches (52 % en 2011 contre 50 % en 2010), le rapport entre le premier niveau cadre et le pied de grille est inférieur ou égal à 1,60.** Et il peut varier de 1,05 à 2,18 si l'on considère l'ensemble des grilles.

Par ailleurs, les deux études menées à ce jour par la DGT sur les salaires minima des cadres (pour les périodes 2003 à 2005 et 2007 à 2010) mettent en évidence ce que la CFE-CGC dénonce de longue date :

- les salaires minima moyen et médian des premiers niveaux cadres, évoluent à un rythme semblable à celui du plafond de la sécurité sociale, mais restent néanmoins inférieurs à ce plafond d'environ 30 % !
- dans près d'une branche sur deux (46 % contre 41 % en 2007), la grille des cadres démarre à un niveau inférieur à 75 % du plafond de la sécurité sociale ;
- seulement deux branches ont une grille cadres qui démarre au moins au niveau du plafond de la sécurité sociale (les vins de Champagne et les transports publics urbains) ;
- les pourcentages d'augmentation accordés aux cadres sont généralement inférieurs à ceux des autres catégories socioprofessionnelles, les augmentations se faisant pour le bas des grilles afin d'assurer la conformité des minima au SMIC, ce qui explique le resserrement de l'éventail global des salaires. La CFE-CGC considère que le principal problème dans notre pays en termes de salaires réside dans le tassement des salaires lié à la mauvaise diffusion dans la hiérarchie salariale de l'augmentation du SMIC. Cette imparfaite diffusion conduit à un écrasement de l'échelle des salaires, une hausse du coût du travail non qualifié par rapport au travail qualifié (en raison d'une revalorisation différenciée entre qualifiés et non-qualifiés) et, de fait, à un problème d'emploi ainsi qu'à un accroissement du déficit public (lié aux allègements de charges). La CFE-CGC souhaiterait que l'étude sur les salaires minima des cadres, conduite par la DGT, soit *au moins* annualisée afin de pouvoir suivre plus régulièrement l'évolution des salaires conventionnels des cadres. Cela est d'autant plus nécessaire que les documents transmis en vue de la préparation du Comité de suivi ne mentionnent que très rarement le montant du premier coefficient cadre.

Bien sûr et fort heureusement, les salaires réels sont supérieurs aux minima. Cela renforce l'urgence à faire respecter l'obligation de négocier tous les cinq ans les grilles de classification comme il devient urgent de faire respecter la négociation annuelle obligatoire (NAO) dans les branches ou les entreprises sur le thème des salaires, et de l'égalité salariale. La CFE-CGC le rappelle avec force, il faut faire appliquer les lois. Par ailleurs, il est nécessaire d'avoir une individualisation des salaires négociée intégrant clairement les modalités d'individualisation dans la négociation des rémunérations. Enfin, pour la CFE-CGC, le salaire doit demeurer la pierre angulaire de l'édifice rémunération. Afin de permettre une progression des schémas de rémunération, la CFE-CGC préconise **d'instaurer un salaire minimum plancher pour l'ensemble des salariés non cadres au forfait-jours égal au plafond de la sécurité sociale** (3 031 €/mois, 36 372 €/an en 2012) et de **créer un salaire minimum de base de référence pour les cadres**. Ce salaire minimum serait égal au salaire charnière de l'AGIRC (3 347,22 €/mois, 40 166,64 €/an en 2012) et traduirait la reconnaissance de la spécificité des missions du personnel d'encadrement. Il aurait le mérite d'offrir des perspectives d'évolution salariale motivantes notamment aux cadres les plus jeunes, d'assurer la constitution d'une retraite décente aux salariés qualifiés, et de dégager des recettes supplémentaires destinées à financer notre système de protection sociale. Rappelons, en outre, que le problème de financement de l'AGIRC est à imputer majoritairement au manque de dynamisme des évolutions salariales de l'encadrement et tout particulièrement des plus jeunes. La mise en pratique de nos recommandations en matière de salaire plancher suffirait à rendre l'AGIRC excédentaire !

2. La sous-commission des Salaires activée en vue de la réforme des règles de revalorisation du SMIC

Le 17 décembre 2012, la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) s'est réunie dans la double perspective d'une revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2013 et d'une évolution des règles de progression du SMIC, "niveau minimum de salaire respectueux de l'humain"⁽⁵⁾.

La réforme des règles de revalorisation du SMIC annoncée lors de la Conférence Sociale de juillet 2012 avait pour objectif de revenir à l'ambition originelle de ce salaire minimum : garantir aux salariés dont

5) Henri Sterdyniak, directeur du Département économie de la mondialisation de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), lors de son audition par la sous-commission des Salaires le 26 novembre 2012.

les rémunérations sont les plus faibles leur pouvoir d'achat et leur participation à la croissance. Cette réforme est l'aboutissement d'un travail conséquent de la **sous-commission des Salaires** qui s'est réunie quatre fois et ce de façon exceptionnelle en 2012 afin d'étudier les modalités d'évolution possibles des règles qui prévalent à la revalorisation du SMIC. À l'occasion de ces travaux, la CFE-CGC avait rappelé que les décisions devaient être prises en gardant à l'esprit les faits, inacceptables pour un pays comme le nôtre : en France, 1,4 million de salariés sont pauvres. La CFE-CGC est persuadée que le problème majeur pour l'économie française n'est pas le SMIC mais avant tout le chômage de masse aux raisons multicausales. Jusqu'à présent, la hausse du SMIC était calculée en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation pour les ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé et de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire ouvrier de base. Chaque année, elle était automatique, sauf en cas d'inflation à 2 % ou plus, où un rattrapage immédiat était enclenché. **La nouvelle règle prendra pour référence l'inflation mesurée pour les 20 % des ménages les plus modestes.** De fait, la revalorisation du SMIC sera plus étroitement liée à l'évolution des prix des produits de première nécessité et des dépenses contraintes qui ont fortement augmenté ces dernières années. Par ailleurs, afin de tenir compte de la part croissante du nombre d'employés dans la population active, le salaire de référence retenu sera dorénavant celui des ouvriers et employés. Enfin, le Gouvernement garde la possibilité de donner un coup de pouce au SMIC en fonction du contexte socio-économique. Cela participe d'un partage plus juste de la richesse produite, partage trop souvent dérivé, ces dernières années, vers l'actionnariat. **Pour la CFE-CGC, se préoccuper de l'évolution du SMIC est une chose mais il faut également éviter, d'une part, la compression tendancielle des salaires entre les ouvriers et les cadres dans les différentes grilles et d'autre part, la dilatation inconsidérée, voire outrancière, des revenus des hauts dirigeants.**

Pour conclure, la CFE-CGC tient à rappeler que la sous-commission des Conventions et Accords de la Commission nationale de la négociation collective, dont l'objet est l'extension des accords conclus, s'est réunie à neuf reprises cette année. Si la CFE-CGC est satisfaite du rythme auquel se tiennent ces réunions, elle regrette néanmoins le délai moyen de neuf mois entre la conclusion de l'accord et la publication de l'arrêté d'extension. La CFE-CGC tient par ailleurs à rappeler l'importance du respect de délais raisonnables entre la réception par la

Confédération des dossiers envoyés par la DGT en vue de la réunion et la tenue de la réunion plénière, qui, pour demeurer un lieu d'échange entre les différentes parties sur l'avis à émettre sur une extension, doit permettre à chaque organisation de recueillir en son sein les remarques des acteurs de la négociation.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)

LE DIALOGUE SOCIAL NATIONAL À LA HAUTEUR DES ENJEUX ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX

Le renouveau du dialogue social national

La négociation collective est au cœur de notre système de relations professionnelles. Elle a connu ces dernières années de nombreuses évolutions, certains diront qu'elle est en pleine mutation. Tout l'enjeu est là : comment négocier de bons accords collectifs créateurs de droits pour les salariés en pleine tempête économique ? Comment améliorer la vie des salariés en entreprise alors qu'il semble difficile de préserver l'emploi salarié ? La CFTC ne peut soutenir ces discours défaitistes et fatalistes car cela signifierait qu'en temps de crise, on ne peut pas défendre les salariés. La CFTC s'est donc efforcée tout au long de cette année 2012 de relever ce défi, pour obtenir des avancées sociales que ce soit dans les entreprises, dans les branches professionnelles et au niveau national.

En 2012, les lois Auroux, piliers du dialogue social en France ont fêté leurs 30 ans. Ces lois ont considérablement modifié les relations de travail en mettant l'accent sur la responsabilisation des différents acteurs sociaux, salariés, syndicats et chefs d'entreprise.

30 ans après, le dialogue social français a bien évolué et l'année 2012 a été celle du renouveau du dialogue social. En effet, la Grande Conférence Sociale du mois de juillet 2012 est la marque du nouvel état d'esprit dans la conduite des réformes sociales. Cette conférence sociale repose sur la conviction que les réformes les plus réussies sont celles qui bénéficient de la concertation la plus large possible.

Cet état d'esprit de dialogue et de responsabilité est au cœur des valeurs prônées par la CFTC. C'est dans les moments difficiles tels que nous les vivons aujourd'hui avec un contexte économique des plus dégradés qu'il faut être encore plus présent pour les salariés. Par la confrontation des idées et des propositions, la recherche de leur convergence, cette conférence a permis la construction d'une "feuille de route sociale" proche du contrat social de mandature défendu par notre syndicat explicitant, pour chacun, les domaines appelant des réformes.

Aujourd'hui, le dialogue social national s'apprête à franchir une étape supplémentaire avec la révision constitutionnelle qui va consolider la place et le rôle du dialogue social dans notre pays en inscrivant le principe du dialogue social préalable à la loi dans la Constitution, car, qui mieux que les partenaires sociaux peuvent décider des réformes nécessaires pour les entreprises et les salariés ?

La CFTC souhaite que la constitutionnalisation du dialogue social national préalable à la loi devienne une réalité mais rappelle également qu'il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour que le dialogue social devienne une réalité dans toutes les branches et dans les entreprises, quelle que soit leur taille.

Les salariés des très petites entreprises (TPE) : les grands oubliés du dialogue social

Les salariés des TPE représentent, plus de quatre millions de la population salariale française. Pour autant, le dialogue social formalisé au sein de ces structures est totalement inexistant.

La loi du 20 août 2008 avait pour ambition d'ouvrir la démocratie sociale aux petites entreprises avec deux objectifs :

- d'une part, déterminer un moyen de mesurer l'audience des organisations syndicales dans les entreprises faisant partie des branches où les très petites entreprises sont majoritaires ;
- d'autre part de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel.

Une délibération sociale sur le dialogue social a été ouverte en 2009 mais s'est soldée par un échec. La délégation patronale a refusé d'ouvrir des négociations avec les organisations syndicales obligeant ainsi les pouvoirs publics à légiférer, pour aboutir à la loi du 16 octobre 2010 dite du dialogue social dans les TPE. Cette loi n'a de

dialogue social que le nom puisqu'elle ne traite que de la mesure d'audience. En effet, l'essentiel de cette loi se limite à la mise en place d'un système électif adapté aux entreprises de moins de onze salariés pour que ces derniers puissent contribuer à la mesure de l'audience, tant au niveau national que des branches. Au final, cette loi n'a pas été, pour la CFTC, à la hauteur des ambitions initiales fixées, puisque la prise en compte de la représentation effective des salariés des TPE, à travers un vrai dialogue social formalisé, n'est pas abordée.

La CFTC avait prévu que cette élection serait un échec de la démocratie car le taux de participation serait insignifiant par rapport au nombre de salariés concernés. Les élections qui ont eu lieu au mois de décembre 2012 nous ont confortés dans nos convictions. En effet avec un taux de participation réduit à 10 %, un scrutin peu lisible, une information pas toujours à la hauteur de l'enjeu, des modalités inhabituelles de vote (vote électronique, vote par correspondance), la CFTC estime que les salariés méritaient pourtant mieux au regard des 500 métiers exercés dans plus d'un million d'entreprises qu'ils représentent. Pour la CFTC, la démocratie sociale ne se résume pas à une simple mesure d'audience. L'accès à une représentation syndicale des salariés doit devenir une réalité dans toutes les entreprises. La CFTC demande que, lors du bilan de la loi du 20 août 2008, soient abordées les problématiques causées par une élection sur sigle, sans candidat, et sans autre finalité que la simple mesure d'une audience syndicale dans un milieu où précisément la présence syndicale est quasi inexistante faute de représentants du personnel. Cette incohérence et cette injustice doivent être corrigées. La représentation effective des salariés des TPE n'est pas un mythe, elle est possible et elle existe déjà dans certains secteurs professionnels majoritairement composés de très petites entreprises.

L'accord national interprofessionnel relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat conclu en 2001 avec l'UPA prévoyant la mise en place des commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA) montre bien que c'est possible. L'UNAPL a elle-même, par un accord national conclu avec les organisations syndicales nationales représentatives en septembre 2012, choisi de formaliser un dialogue social institutionnel dans les professions libérales au sein de commissions paritaires régionales du dialogue social.

La CFTC souhaite que les salariés des très petites entreprises ne soient plus les grands laissés pour compte du dialogue social. On doit généraliser ce droit au dialogue social à toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Le contrat de génération : faciliter l'accès à l'emploi des jeunes et le maintien dans l'emploi des seniors

L'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, signé par l'ensemble des partenaires sociaux, est là encore la preuve de l'efficacité du dialogue social national. L'accord met en place un dispositif d'aide à l'emploi visant à créer des binômes jeune-senior pour encourager l'embauche des jeunes et garantir le maintien dans l'emploi des seniors, tout en assurant la transmission des compétences. Ce dispositif prévoit une aide financière pour toute embauche à partir de 2013 effectuée par les petites et moyennes entreprises (PME) sous certaines conditions.

Dans cette négociation, la CFTC a fait inscrire une proposition qu'elle défendait lors de la Conférence Sociale de juillet 2012. Il s'agit du principe selon lequel la reprise d'une entreprise par un jeune puisse s'opérer dans le cadre d'un contrat de génération.

LES NÉGOCIATIONS DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE : DES DISPARITÉS BIEN TROP IMPORTANTES

À quand une évaluation qualitative des accords de branches ?

Si on ne peut, tous les ans, que saluer la constante augmentation du nombre d'accords conclus d'une année sur l'autre, il ne faut pas pour autant en conclure que la négociation de branche se porte bien en France, ce serait un raccourci trop rapide et qui ne correspond pas à la réalité que vivent les négociateurs de branche de la CFTC. Chaque année, la Direction générale du travail nous fournit un bilan quantitatif des accords de branche conclus. Si cette démarche est nécessaire, il serait judicieux de créer un outil permettant de mesurer la qualité des accords conclus. La CFTC souhaite voir mis en place un label qualitatif des accords de branche. Cette démarche est nécessaire d'autant plus lorsque ces accords font suite à une réforme mettant en place une obligation de négocier telle que les accords seniors, ou ceux portant sur l'égalité hommes-femmes. Les pouvoirs publics doivent aller au bout de leur démarche en évaluant les politiques sociales mises en place.

Les négociations salariales de branche et d'entreprise insuffisantes

Les accords salariaux font partie des thématiques les plus prisées dans les branches, pour autant les niveaux de salaires conventionnels de branche sont loin d'être forts. Bien trop souvent, la négociation se limite à la mise en conformité avec les revalorisations du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), ce qui explique que certaines branches se retrouvent tous les ans en dessous du SMIC et pas uniquement sur les pieds de grilles de classifications. On ne compte plus le nombre d'accords qui ne font que reprendre les dispositions légales sans apporter un avantage conventionnel supplémentaire pour les salariés, alors même que les accords de branche sont censés apporter un plus au minimum légal. Les accords salariaux de branche ne jouent plus le rôle d'entraînement pour les entreprises qui versent des salaires supérieurs aux minima ou qui de fait se mettent en adéquation avec les revalorisations sans attendre les négociations de leurs branches respectives. La problématique des salaires de branche est aussi à mettre en perspective avec les écarts salariaux hommes - femmes qui ne cessent de s'accroître.

Avec des écarts salariaux atteignant 25 % toutes branches confondues, le principe "à travail égal, salaire égal" est loin d'être une réalité pour les salariées en France. Les lois sur l'égalité professionnelle se succèdent depuis plusieurs années mais la réalité de la situation n'évolue pas réellement. Les inégalités salariales ont aussi comme conséquence la double peine que les femmes subissent lors de leurs retraites.

Une politique salariale d'entreprise qui tend vers l'individualisme

Les politiques salariales d'entreprise ont subi d'importantes évolutions au cours des deux dernières décennies. L'individualisation croissante des rémunérations et l'augmentation de la part variable des salaires sont deux facteurs qui ont contribué à affaiblir le rôle de la négociation obligatoire sur les salaires dans les entreprises.

Ces politiques salariales ont considérablement amoindri l'effet de la négociation collective car bon nombre de revalorisations salariales se déterminent dorénavant par des négociations individuelles, avec pour corollaire une montée des inégalités de rémunération dans les entreprises.

Dynamiser les négociations de branche et d'entreprise sur la thématique de la santé et du bien-être au travail

Certaines thématiques restent les grandes oubliées des négociations de branche. En effet, la santé au travail, la prévention des risques psychosociaux, le bien-être au travail et la prévention du stress ne sont pas des thématiques à l'honneur dans les négociations de branche. La CFTC espère que la négociation sur la qualité de vie au travail menée au niveau national permettra d'apporter un nouvel élan aux négociations de branche pour qu'enfin celles-ci se saisissent de la thématique centrale du bien-être au travail.

Trouver une solution au blocage des négociations, un objectif non atteint pour l'année 2012

La CFTC s'interroge aussi sur les difficultés de plus en plus importantes rencontrées lors des négociations de branche. En effet, souvent les blocages interviennent non pas au cours de la négociation mais avant même que celle-ci ne débute lors de la détermination des interlocuteurs patronaux représentatifs de la branche. Il s'ensuit des délégations patronales incomplètes ou éclatées qui refusent de négocier. Ce blocage des négociations peut durer des années et les salariés en subissent directement les conséquences par une absence de vie conventionnelle de la branche.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)

**CETTE ANNÉE ENCORE LE BILAN DE LA NÉGOCIATION
EST BIEN EN DEÇÀ DES ATTENTES DES SALARIÉS**

Le changement de pouvoir politique au cours de cette année, auquel les salariés ont largement contribué, a fait naître un espoir, certes modéré mais réel.

Les salariés attendaient en particulier plus de justice sociale, de protection contre les suppressions d'emplois intempestives notamment contre les licenciements boursiers.

Force est de constater que la déception est grande aujourd'hui. Le patronat est satisfait, pas les salariés !

En pleine période d'augmentation du chômage et de la précarité, de l'intensification des plans sociaux, de baisse du pouvoir d'achat, et nonobstant le bilan d'un million de ruptures conventionnelles dont près de 80 % sont à l'initiative des employeurs, le Gouvernement fait transcrire un accord national interprofessionnel (ANI) qui va encore faciliter les licenciements et aggraver la situation de l'emploi. Dans le même temps, il décide de mesures d'allégement massif en faveur des entreprises sous forme de crédit d'impôt sans aucune contrepartie à leur charge en particulier en terme social.

L'avenir de l'emploi nécessite un développement économique et social fondé sur une véritable valorisation du travail, une véritable sécurisation de l'emploi, une négociation collective qui améliore le statut et les droits des salariés et non qui généralise la flexibilité, la précarité comme l'exige le patronat dans les négociations en cours.

Dans sa contribution de l'année précédente, la CGT avait alerté sur la volonté patronale de ramener la négociation collective du niveau interprofessionnel ou de branche, au niveau de l'entreprise, avec comme objectif la destruction des droits des salariés et le développement du dumping social. Cette crainte s'est néanmoins concrétisée en partie avec la loi sur "la sécurisation de l'emploi".

La CGT avait en outre fait part de sa réserve sur la conception patronale de "l'autonomie de la négociation collective" qui aboutirait à accorder aux représentants patronaux et syndicaux un pouvoir normatif et de bouleversement de la hiérarchie des normes.

Sur ce point le patronat a également obtenu satisfaction, le Gouvernement allant jusqu'à demander au Parlement de transcrire quasiment sans le modifier l'ANI susvisé dans la loi. Au lieu de revoir ces textes à la lumière de l'intérêt général, les députés et sénateurs se sont retrouvés liés par ces accords qui ne sont qu'un compromis entre des intérêts particuliers. De plus, sachant que les textes de base de ces accords sont généralement rédigés par le patronat, cela équivaut à faire voter par les députés des lois inspirées par celui-ci.

Il est aujourd'hui question d'inscrire dans la Constitution le mécanisme instauré par l'article L.1 du Code du travail, étendu aux propositions de loi.

Ce projet de loi constitutionnelle ne va pas dans le sens des intérêts des salariés auxquels la Constitution reconnaît aujourd'hui le droit à la participation. Ce droit n'aura plus de réelle existence juridique mais deviendra un droit à la négociation collective, au bénéfice des organisations syndicales, mais également du patronat.

Or, les négociations collectives sont tributaires des rapports de forces à un moment donné.

Pour la CGT chacun doit rester dans sa mission. Elle propose qu'effectivement, une véritable concertation s'engage systématiquement avec les organisations syndicales avant tout projet ou proposition de loi en matière de droit du travail mais pas la négociation d'un accord, car irrémédiablement son contenu se retrouvera dans la loi comme nous avons eu à le déplorer pour ce qui concerne l'ANI sur la sécurisation de l'emploi.

Le mécanisme de concertation que la CGT propose conforte le principe de participation, et inscrit les organisations syndicales de salariés dans un processus leur permettant d'éclairer la décision politique, tout en respectant les prérogatives de chacun.

En revanche, l'inscription du principe de faveur dans les principes constitutionnels serait tout à fait conforme à l'esprit de la Constitution. Elle mettrait fin au démantèlement de la législation du travail, garantirait sa cohérence et améliorerait la sécurisation juridique dans les relations du travail. La loi, en droit du travail doit rester le plancher, le socle sur lequel on construit des droits supplémentaires pour les salariés.

ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS SIGNÉS PAR LA CGT

ANI du 18 avril 2012 visant à faciliter l'accès au logement pour faciliter l'accès à l'emploi

L'accord national interprofessionnel du 18 avril 2012 vise de fait à reprendre la main quant à la gestion de la Participation des entreprises à l'effort de construction (PEEC) pour le logement des salariés. La PEEC est aujourd'hui soumise à la ponction de l'État, 3,25 milliards d'euros sur la période 2012/2014, et à sa tutelle concernant l'utilisation des ressources d'*Action Logement*.

L'accord prévoit le principe, dans un délai de trois ans, de l'octroi de tous les produits d'*Action Logement* à l'ensemble des salariés (article 8). Cela signifie l'élargissement du "1 % logement" aux salariés des très petites entreprises (TPE, entreprises de moins de 10 salariés) qui en sont aujourd'hui exclus. 4 à 6 millions de personnes seraient à terme concernées par cet élargissement.

Il renforce le poids des organisations syndicales et leur poids politique au sein des conseils d'administration des organismes collecteurs et de leurs filiales de logements (ESH, entreprises sociales de l'habitat). Il supprime tout droit de vote au collège des entreprises associées qui revenait en fait à accorder deux tiers des voix au Medef dans les conseils d'administration. L'accord prévoit un financement de 100 000 logements/hébergements par an.

La CGT a signé cet ANI qui constitue une réelle avancée pour le droit des salariés au logement par le biais du 1 %.

Elle avait néanmoins déclaré, que pour une grande partie, l'application de l'accord dépendra de la réponse politique qui sera apportée et en particulier de la ponction financière opérée par l'État et sa tutelle, qui si elles n'étaient pas remises en cause, videraient l'accord de toute possibilité réelle de revoir la politique du 1 % logement et sa gouvernance.

Cette crainte s'est réalisée, l'accord n'est pas étendu à ce jour et le droit au logement des salariés est en constante régression.

En effet, le remboursement d'un emprunt de 3 milliard d'euros par *Action logement*, le maintien et la poursuite des prélèvements de l'État jusqu'en 2018 à des niveaux excessifs vont amener à une trésorerie négative de plus de 1,2 milliard d'euros sur la période 2014/2020, siphonnant sans réelle contrepartie les moyens d'intervention du 1 % logement.

Un million de salariés seulement bénéficiaient des produits d'*Action Logement* en 2009, 660 000 en 2011 et une capacité encore réduite de 35 % ces trois prochaines années.

Cette analyse est confirmée par un rapport de la Cour des comptes qui met en garde contre la débudgétisation de l'État sur la question du logement et notamment pour la construction HLM.

La CGT rappelle ses revendications : faire du logement social une priorité (près de 70 % de la population en relèverait) ; encadrer véritablement les loyers, 86 % des Français en plébiscite l'idée comme cela se fait en Allemagne ou en Suisse ; instaurer un bouclier social, limitant la quittance (loyers et charges) à 20 % du revenu ; mettre en place pour les primo accédants une garantie des risques à l'accession d'autant plus nécessaire et justifiée par la multiplication des plans sociaux et la montée du chômage.

ANI du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération

La CGT a signé cet accord considérant que ses principes étaient positifs. Cependant, elle avait, durant la négociation comme durant le débat parlementaire, regretté que la loi manque d'ambition et ne contienne pas suffisamment de mesures contraignantes au service de l'emploi des jeunes et des seniors. Le risque est grand que le patronat limite totalement la portée du dispositif en se contentant de déclarations d'intentions.

Le contenu des négociations qui porteront sur le contrat de génération dépendra fortement de l'investissement syndical et du rapport de forces dans les entreprises concernées.

ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS NON SIGNÉS PAR LA CGT

ANI du 6 février 2012 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

La CGT n'a pas signé cet accord insuffisamment favorable aux salariés. Dans cet accord, les salariés en situation de chômage partiel ne seront pas mieux indemnisés. Les employeurs en revanche seront mieux remboursés par l'État et l'Unedic, qui s'endettera donc davantage (elle empruntera 80 millions d'euros à cet effet). La suppression des mesures de contrôle exercées par l'administration du travail et les représentants du personnel ne pouvait qu'encourager les abus.

Pourtant la CGT s'est positionnée d'emblée dans un esprit constructif avec la proposition d'un contrat de sécurisation des emplois et des entreprises (CSEE). Il s'agissait (contrairement à l'ANI qui sera signé le 11 janvier 2013) d'offrir une alternative au licenciement en sécurisant véritablement le contrat de travail du salarié et en préservant les capacités productives de l'entreprise en attendant le redémarrage de l'activité. L'idée a rapidement été évacuée d'un revers de main par le patronat resté englué dans ses dogmes.

ANI du 17 février 2012 sur la modernisation du paritarisme et son fonctionnement

La CGT avait considéré que ce thème de négociation n'avait aucun caractère de priorité face aux préoccupations que les salariés exprimaient dans les mobilisations de cette année, refusant de payer pour une crise dont ils ne sont pas responsables et exigeant un nouveau partage des richesses. Néanmoins, elle y a participé de manière constructive mais cette négociation a suivi un curieux parcours.

Fin d'année 2011, des avancées intéressantes étaient enregistrées notamment pour la composition des conseils d'administration des institutions paritaires nationales interprofessionnelles avec l'adoption du principe d'alternance entre les collègues salariés et patronaux dans les postes de responsabilité et les désignations nominatives organisées par collège.

Mais malheureusement cette négociation a connu une phase finale de durcissement pendant laquelle les propositions de la CGT ont finalement été refusées.

Le vote dans ces instances continuera donc à se faire non par collègue mais par tête permettant les mariages de circonstance de carpes et de lapins.

Pour la CGT, il n'est pas légitime que le patronat se retrouve à arbitrer entre organisations syndicales.

En outre, cet accord met fin aux élections aux caisses de retraite AGIRC et les caisses ARRCO⁽¹⁾ dans lesquelles ce mode de désignation était encore en vigueur. C'est faire la totale impasse sur le droit des retraités à participer à la désignation de leurs représentants.

Enfin, un point est venu s'ajouter au texte : l'obligation pour les administrateurs de respecter "le secret des délibérations", ce qui aggrave encore l'obligation au respect de la confidentialité des débats.

Pour la CGT, ce mode de fonctionnement du paritarisme est contraire aux principes les plus élémentaires de la démocratie. Celle-ci est au contraire fondée sur la transparence des débats et des délibérations des instances de représentation, et le respect du droit des bénéficiaires à l'information.

Les représentants du patronat n'ont même pas accepté de s'en tenir à la confidentialité des débats, pour imposer le secret des délibérations. S'agissant de la gestion des organismes paritaires, l'insistance pour faire passer une telle mesure laisse forcément craindre des intentions de remise en cause des droits des salariés, chômeurs et retraités.

Pour toutes ces raisons la CGT n'a pas signé cet accord.

ANI sécurisation de l'emploi

Comment ne pas aborder cet accord nocif pour les salariés, signé le 11 janvier 2013, mais dont l'essentiel des négociations s'est déroulé en 2012.

1) Association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO) ;
Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC).

Cet accord néfaste pour les droits des salariés et l'emploi pourrait être retranscrit fidèlement dans la loi. Il bouleverse le droit du travail et en particulier, la hiérarchie des normes, le principe de faveur, le droit de la négociation collective, en privilégiant le niveau de l'entreprise où elle est la plus difficile, la plus isolée face au pouvoir de direction de l'employeur. Cet accord va faire peser une responsabilité extrêmement lourde sur les représentants des salariés.

Il renforce dans le contrat de travail, de manière totalement illégitime, le pouvoir de la partie la plus forte : l'employeur, et réduit les droits de la partie la plus faible : le salarié. C'est la suprématie de l'accord d'entreprise y compris sur le contrat de travail. Le salarié devient "sujet" et non plus partie à une relation contractuelle. Il devra se soumettre à la volonté des parties signataires de l'accord d'entreprise. Il devra accepter une réduction de salaire, une modification de son lieu de travail y compris en l'absence de toute clause de mobilité ou subir un licenciement économique individuel sans plan de sauvegarde de l'emploi.

Il est fort à craindre que les employeurs useront et abuseront de ce pouvoir en supprimant davantage d'emplois, sans avoir à redouter le contrôle du juge, fortement amoindri, ni les procédures d'interventions des institutions du personnel, fortement raccourcies.

Mais, le patronat ne devrait pas trop se réjouir car il ne suffit pas de faire voter une loi rétrograde pour s'assurer que les salariés accepteront cette régression de leurs droits sans réagir. Tout comme elle l'a fait avant et pendant le processus législatif, la CGT va continuer à combattre les dispositions de l'ANI et de la loi et à peser pour augmenter les garanties des salariés.

AUTRES SUJETS

L'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle est un enjeu social majeur. Ce thème est transversal. Du fait des secteurs où elles sont majoritaires (le nettoyage, le commerce, ...), les femmes sont les premières touchées par la précarité, le temps partiel subi, les bas salaires.

Rappelons que la paupérisation du salariat qui résulte de la forte dégradation du marché du travail touche particulièrement les femmes.

Elles représentent 75 % de la population à bas salaire. De plus, 82 % des salariés à temps partiel sont des femmes.

Les négociations sur l'égalité femmes/hommes ont certes progressé mais beaucoup reste à faire. Tout en constatant l'insuffisance de nombreux accords de branche au regard de la législation applicable dans ce domaine, le Ministère les a néanmoins étendus au cours de l'année.

Souvent, ne sont pas respectées dans ces accords :

- les dispositions des articles L.2241-9 du Code du travail, qui prévoient que les négociations annuelles sur les salaires et quinquennales sur les classifications visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les dispositions de l'article R.2251-2 du Code du travail, qui prévoient l'obligation d'établir un diagnostic préalable des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes.

Certes, un décret du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes contient des dispositions à apprécier favorablement.

Ainsi, le nombre de sujets à négocier obligatoirement est augmenté. La rémunération effective figure dans les sujets obligatoires (en conformité avec la loi du 26 mars 2006).

La volonté de rendre la négociation prépondérante est manifeste. Toutefois, il est regrettable que celle-ci ne soit pas obligatoire car il est à craindre que le recours au plan d'action (et pas seulement dans le cas de l'égalité professionnelle) soit utilisé pour éviter la négociation collective avec les syndicats.

Il est également dommageable que des points portant sur les modalités de mise en conformité ne soient pas modifiés : l'inspecteur du travail effectuera un contrôle sur pièce car peu de contrôles sur sites seront possibles au regard du manque de moyen des directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Un délai supplémentaire de six mois est dans les faits rajouté et les motifs de défaillance admis pour permettre à l'employeur d'échapper à la pénalité financière notamment "la bonne foi de l'employeur" ne sont pas supprimés.

En 2006, la loi prévoyait que les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes devaient être supprimés en décembre 2010 ! On peut donc considérer que ce décret reste insuffisant car en deçà des exigences posées par cette loi.

Les règles applicables en matière d'égalité femmes/hommes, pour être efficaces, doivent être plus contraignantes vis-à-vis des employeurs.

Concernant les écarts de rémunérations, il est indispensable que tous les éléments de la rémunération soient comparés y compris les parts variables. Les inégalités de carrières devront également être examinées car force est de constater que les femmes ont souvent un retard de carrière.

Autre principe important pour la CGT "un emploi égal pour un travail de valeur égale". En effet, les hommes et les femmes, généralement, n'occupent pas les mêmes emplois. Ces emplois sont différents, tout en ayant souvent, un contenu, une valeur comparables en termes de diplômes, de charges de travail, de responsabilité. Il faut qu'il en soit tenu compte. Il est nécessaire, qu'une réflexion soit menée à ce sujet afin de rééquilibrer les rémunérations et possibilités de déroulement de carrières des emplois et des filières à prédominance féminine en rapport aux emplois et filières à prédominance masculine.

Salaires

Les salaires et le pouvoir d'achat des salariés ne progressaient plus depuis plusieurs années. Mais en outre cette année le pouvoir d'achat a connu une baisse historique, avec une paupérisation d'une partie du salariat et un poids des dépenses contraintes qui pèse de plus en plus lourdement sur ces ménages. Près de neuf millions de personnes vivent avec 60 % du revenu médian. Ce qui représente 964 euros par mois pour une personne seule.

Si les salaires demeurent le premier sujet de négociations dans les branches et les entreprises, les accords salariaux aboutissent rarement – en l'absence de conflits collectifs – à des augmentations acceptables.

En ce qui concerne les branches, certaines connaissent toujours un tassement des premiers niveaux de grilles salariales.

Pourtant, le Gouvernement avait pris l'engagement à l'occasion notamment de la Conférence Sociale de juillet 2012 et de la réunion plénière du 26 juin 2012 de la Commission nationale de la négociation

collective (CNNC), de mener un travail approfondi dans le cadre du comité de suivi sur les structurations des branches présentant des blocages pérennes de négociation et sur les trajectoires salariales.

Les exonérations patronales et allègements de cotisations sociales, toujours en vigueur, contribuent au maintien de niveaux de salaires bas.

Forfait jours et astreintes

La sous-commission des Conventions et Accords de la CNNC a été consultée au cours de l'année sur plusieurs accords relatifs au forfait en jours et aux astreintes. La CGT a fait opposition à l'extension de certains de ces accords, manifestement contraires à la législation européenne et à la jurisprudence de la Cour de cassation.

En effet, le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe a, par une décision, en date du 23 juin 2010, rendue publique le 14 janvier 2011, déclaré contraire à la Charte sociale européenne révisée (CSER) la législation française en matière de temps de travail en ce qui concerne les forfaits en jours et les astreintes. Il a conclu à la violation par la France de la Charte révisée.

Concernant la durée hebdomadaire du travail, il a constaté "qu'aucune limite n'est prévue pour la durée hebdomadaire du travail dans le système du forfait en jours, qu'en conséquence, la situation des salariés avec forfaits en jours sur l'année constitue une violation de l'article 2§1 de la Charte révisée en raison de la durée excessive du travail hebdomadaire autorisée, ainsi que de l'absence de garanties suffisantes."

Ce type d'accord insuffisamment encadré par la loi est contraire au droit au repos du salarié ainsi qu'à la protection de sa santé.

La Charte sociale européenne révisée est un texte du Conseil de l'Europe, un traité international, signé, ratifié et publié par la France et s'intégrant donc dans l'ordre juridique interne (article 55 de la Constitution).

Par conséquent, cette décision du Comité européen des droits sociaux "s'impose" à l'État français partie à la Charte.

L'État doit modifier la législation interne sur le temps de travail, en matière de forfait en jours et d'astreinte, pour la mettre en conformité avec cette décision.

De surcroît, ces accords ne respectent pas les garanties constitutionnelles du droit à la santé et au repos des travailleurs, telles que les rappelle par sa jurisprudence, la Cour de cassation.

Formation professionnelle

L'année 2012 a vu la fin de mise en place de la réforme 2009 notamment en ce qui concerne la réduction du nombre d'organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), les conventions d'objectifs et de moyens, le plan comptable. La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie avait été précédée par l'ANI du 5 octobre, qui trois ans plus tard, n'est toujours pas étendu alors qu'il a été signé unanimement. Ce blocage est incompréhensible, la quasi-totalité des décrets ayant été publiée.

De nombreuses négociations ont eu lieu en 2011 et début 2012 visant à organiser la réduction du nombre d'OPCA par regroupement ou reprises totales ou partielles des activités des anciens OPCA.

L'année 2012 est aussi celle de la négociation des conventions d'objectifs et de moyens rendues obligatoires par la loi pour tous les OPCA et OPACIF (organismes paritaires collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation). Une clause de confidentialité dont la CGT conteste la légalité a été imposée dans la rédaction des conventions d'objectifs et de moyens. La CGT réclame formellement la levée de cette clause qui entre strictement en opposition avec la transparence voulue aussi bien par les négociateurs de l'ANI que par les parlementaires ayant voté la loi. En outre, elle porte atteinte aux responsabilités des organisations syndicales dans la gestion paritaire des OPCA, en interdisant à leurs mandatés de les informer et de leur rendre compte.

Comme chaque année les branches professionnelles ont dû également négocier la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) entre les obligations légales de financement "plan de formation" et "professionnalisation".

L'agroalimentaire

La négociation collective a, cette année encore, apporté peu d'avancées sociales pour les salariés de ce secteur.

Les conventions collectives sont légitimes, elles participent de la hiérarchie des normes et de l'édifice social. Leur rôle est d'améliorer le Code du travail, socle minimum des droits des salariés.

Si en 2012, des négociations se sont tenues dans toutes les branches de l'agroalimentaire sur les salaires, le patronat, loin de répondre aux exigences portées par les salariés, s'est contenté de mettre les minima en conformité avec le SMIC. Près de 80 % des salariés ont des salaires conventionnels proches du SMIC, avec des écarts par coefficient de 1 à 2 euros mensuels, d'où un écrasement total des grilles. De plus, les chambres patronales tentent en permanence d'imposer partout la notion de salaires annuels en y intégrant les primes, le treizième mois, etc.

Les violences patronales subies par les salariés, que ce soit en termes de niveau de salaire, d'emploi ou de conditions de travail, font la démonstration que ce n'est pas dans des négociations "à froid" que se gagnent les avancées.

Les autres thèmes de négociation ont porté sur la formation professionnelle, la validation des accords d'entreprise, quelques branches ont abordé les questions de pénibilité, égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le handicap, la pénibilité.

Peu d'avancées dans les contenus des accords négociés.

L'ANIA (MEDEF des industries alimentaires) tente de faire disparaître les conventions collectives qui constituent un verrou à faire sauter au profit d'une relation de "gré à gré" au sein des entreprises.

Depuis plusieurs années, la première source des conflits sociaux concernent les salaires. Mais, le patronat, autant dans les entreprises que dans les branches, cède sur d'autres éléments de rémunérations (contribution mutuelle, repas, etc.).

Le peu de moyens syndicaux, pour négocier dans les branches, est un frein au dialogue social. Néanmoins la revendication syndicale de mise en place d'un accord sur le paritarisme, ne reçoit que peu d'écho à ce jour de la part du patronat.

La branche des télécommunications

Des négociations dans la branche mais peu d'avancées sociales.

Seulement, cinq accords conclus au niveau de la branche, dont un sur les contrats de professionnalisation signé par la CGT car il porte de 12 à 13 mois la durée des contrats de professionnalisation pour mieux correspondre aux cursus en lien avec la branche. Ce dernier, conclu en juin 2012, n'est pas étendu à ce jour.

Le patronat a refusé de négocier des accords sur la pénibilité et la responsabilité des donneurs d'ordre vis-à-vis des salariés d'entreprises sous-traitantes.

En somme, des négociations sur la formation principalement (presque toujours au bénéfice des entreprises). La réévaluation des salaires a été faite a minima afin de rester au-dessus du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) et de ne pas trop s'éloigner de l'augmentation du coût de la vie (indice INSEE).

La production cinématographique

Depuis plus de vingt ans, la dérégulation sociale du secteur, liée à l'absence de convention collective étendue, a abouti à la production d'un certain nombre de longs métrages très en deçà des coûts réels de production, notamment pour la masse salariale des équipes techniques.

Sous-déclaration des heures réellement travaillées, salaires très bas, parfois à peine au-dessus du SMIC rapporté au nombre d'heures réellement travaillées, sont autant d'éléments qui ont favorisé cette dérégulation et qui pèsent aujourd'hui sur l'ensemble des comptes sociaux (notamment sur ceux de l'Unedic).

Les organisations signataires de la convention collective ont souhaité mettre un terme à ces pratiques qui ne permettent aux salariés ni de vivre de leur métier, ni de bénéficier des garanties conventionnelles minimales qui leur permettraient de l'exercer en toute légalité.

La convention collective de la production cinématographique a été signée le 19 janvier 2012 par cinq organisations syndicales représentatives sur six et un syndicat de producteurs.

Néanmoins, elle se heurte à l'hostilité des autres organisations patronales du secteur qui s'opposent à l'extension. Ces dernières qui ont, à cette occasion, adhéré au MEDEF et à la CGPME, exercent un puissant lobbying pour empêcher le processus légal d'extension.

En mars 2013, les ministres du Travail et de la Culture ont pris expressément l'engagement que la date d'effet de l'arrêté d'extension sera fixée au 1^{er} juillet 2013.

L'audiovisuel

Aucune avancée dans la négociation collective concernant la télédiffusion privée, compte-tenu du "moins-disant" des propositions patronales.

Le spectacle vivant

La négociation collective a permis la conclusion cette année de la convention collective des entreprises du spectacle vivant privé.

Le sport

La branche est toujours paralysée par le conflit de la désignation d'un OPCA. Les huit organisations syndicales et une organisation patronale (CNEA) ont désigné Uniformation le 5 juillet 2011. Cette désignation a été contestée par le COSMOS.

À ce jour, ce sont les OPCA de l'interprofessionnel (AGEFOS et OPCALIA) qui gèrent les fonds du sport. En d'autres termes, il manque une politique cohérente de la branche.

La métallurgie

L'année 2012 a été marquée, au niveau de la branche, par peu d'activité et de négociation d'accords. En revanche, la négociation demeure assez régulière dans les territoires autour des grilles de minima garantis, et de la prime d'ancienneté, notamment. Plusieurs champs conventionnels ont aussi transposé l'avenant du 21 juin 2010 traitant de période d'essai, d'indemnité de licenciement, de rupture conventionnelle et de retraite.

Néanmoins, force est de constater le manque de dynamisme et d'ambition des territoires. En effet, on constate d'année en année un véritable tassement des grilles salariales entraînant l'absence d'évolution et de trajectoire salariale réelle d'un coefficient à l'autre. Nous sommes loin des projections établies par la Grande Conférence Sociale de juillet 2012 et les quelques préconisations du ministre du Travail n'y changeront rien (obligation d'ouvrir des négociations, regroupement de conventions collectives). De réelles grilles de salaires avec de vrais

écarts hiérarchiques nous semblent essentielles pour développer l'attractivité de la branche.

Par ailleurs, persistent des démarrages de grille inférieurs au SMIC en vigueur. Consternant et une fois de plus, en opposition avec les choix de la Conférence Sociale.

Enfin, depuis plusieurs années, l'évolution de la prime d'ancienneté (calculée à partir de la grille des rémunérations minimales hiérarchiques – RMH) est quasi nulle. Les grilles RMH sont de plus en plus déconnectées des salaires minimaux.

SECTEUR DES TRÈS PETITES ENTREPRISES

Négociation collective

Deux accords relatifs au développement du dialogue social, qui constituent une avancée dans la mise en place de moyens pour le fonctionnement du paritarisme, ont été signés par la CGT. L'un est un accord national professionnel conclu dans le secteur des professions libérales, le second un avenant conclu dans le secteur artisanal des métiers de service et production.

Représentation syndicale

En 2012, pour la première fois des élections de représentativité étaient organisées pour consulter les salariés des TPE. Ceux-ci ont désigné la CGT première organisation pour les représenter. Ceci, malgré les très nombreux obstacles (retard jusqu'à dix jours dans l'acheminement des éléments de vote, bulletins de vote compliqués, vote Internet très difficile, hotline payante, pas de campagne officielle de sensibilisation sur les médias télévisuels, etc.).

Le taux de participation à ces élections aurait pu être bien supérieur sans toutes ces difficultés.

Il est nécessaire, aujourd'hui, de revoir les objectifs de ces élections. La CGT avait fait des propositions en 2010 pour favoriser la représentation de ces salariés, la prise en compte de leurs préoccupations et revendications ainsi que la participation à ces élections. Un des enjeux est la mise en place de véritables commissions paritaires professionnelles interprofessionnelles territoriales.

Actuellement, des commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA) couvrent une partie des TPE, avec 22 CPRIA dans 22 régions. La CGT, pour ce qui la concerne, fera le nécessaire pour que ces commissions paritaires représentent de vrais lieux de dialogue social au service de tous les travailleurs et travailleuses de ces secteurs. Certains doivent faire l'apprentissage du dialogue social d'où l'autoritarisme unilatéral doit être écarté. Dans ces commissions, des initiatives sont souvent prises pour intervenir sur les thèmes emploi, formation, hygiène et sécurité et condition de travail, activités sociales, et aide au dialogue social dans les entreprises. Toutefois, beaucoup reste à faire pour que ces commissions deviennent des outils au service des salariés et des entreprises de ces secteurs.

Les secteurs des particuliers employeurs et des assistantes maternelles, devraient également travailler à la mise en place de commissions paritaires similaires.

D'où l'urgente nécessité d'ouvrir prochainement des négociations, sur l'organisation des prochaines élections de représentativité dans les TPE. Des élections qui, en plus de prendre en compte la représentativité des organisations syndicales, devront mettre en place des actions concrètes en faveur des salariés des TPE. Notamment, des commissions paritaires professionnelles, interprofessionnelles territoriales de proximité élues sur un scrutin de liste pour leur permettre d'accéder aux mêmes droits que les salariés des grandes entreprises.

EN CONCLUSION

La CGT continuera en 2013 à exercer le rôle qui est le sien dans la négociation collective qui est un droit des salariés mis en œuvre par les organisations syndicales. Elle œuvrera dans l'intérêt des salariés qu'elle représente, pour l'amélioration de leur emploi, leur rémunération, la qualité de la protection sociale et des services publics. Elle entend également peser pour que les négociations tout comme le dialogue social aillent dans le sens d'une orientation économique et sociale enfin dirigée vers une croissance durable, tournant le dos aux politiques d'austérité, de libéralisation, de flexibilité qui tendent à devenir la norme dans toute l'Union Européenne, norme que le candidat aujourd'hui président de la République s'était pourtant engagé à ne pas suivre.



CONTRIBUTION DE LA Cgt-FORCE OUVRIÈRE

L'année 2012 a été marquée par l'élection présidentielle et un changement de cap gouvernemental dans les relations avec les partenaires sociaux, avec davantage de concertations.

C'est dans cet esprit qu'une conférence sociale a été organisée en juillet, au Conseil économique social et environnemental.

Le président de la République en ouvrant les travaux a voulu marquer le début d'une nouvelle ère.

Pendant deux jours, membres du Gouvernement et interlocuteurs sociaux ont débattu sur de nombreux sujets : rémunérations, égalité professionnelle, emploi et notamment celui des jeunes, formation professionnelle, retraites, redressement productif de la France.

Force Ouvrière a clairement exposé ses positions sur chacune de ces thématiques, se refusant à tout diagnostic partagé, soucieuse de garantir son indépendance et sa liberté d'action.

Force Ouvrière a été entendue sur les points plus précis suivants :

- bilan en 2013 sur la représentativité, point sur lequel nous avons réaffirmé nos positions ;
- pas de colégislation ou de confusion entre contrat et loi mais obligation de consultation sur tout projet ou proposition de loi ;
- diverses pistes en matière d'emploi et de précarité, le Premier ministre marquant son opposition à la logique des accords compétitivité-emploi ou à celle d'une globalisation du marché du travail (ces accords sont pourtant revenus sur la table, sous une autre dénomination, "accords maintien de l'emploi", etc.) ;
- primauté aux salaires, renégociation des minima de branches ;

- arrêt de la révision générale des politiques publiques (RGPP) et évaluation de la situation du service public au 25 septembre ;
- recréation d'un commissariat au Plan ;
- mise en œuvre d'une stratégie industrielle.

Cette conférence s'est achevée par la présentation des orientations du Gouvernement et d'une feuille de route pour la mise en œuvre des chantiers. Certains axes ont déjà été mis en œuvre, tels que la réforme du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), tandis que d'autres peinent à se concrétiser : représentativité patronale, rémunération des dirigeants, classifications, etc.

Cette année encore, les effets de la crise se sont fait ressentir avec une croissance en berne, un taux de chômage qui n'a cessé d'augmenter, et des négociations salariales toujours aussi difficiles aussi bien dans les branches que dans les entreprises.

L'année 2012 s'est terminée par un évènement marquant, à savoir l'élection TPE, que l'on ne peut passer sous silence.

FO détaillera plus précisément ses positions et avis sur cette élection dans le cadre du bilan de la loi relative à la réforme de la représentativité.

Cependant, nous pouvons d'ores et déjà regretter que le mode d'élection retenu n'ait pas permis à un plus grand nombre de salariés de s'exprimer, et d'avoir une véritable représentation des salariés des très petites entreprises (TPE) au plus près du terrain.

LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE

Deux réunions du Comité de suivi des salaires ont eu lieu en 2012, une première en juin avant le coup de pouce accordé au SMIC en juillet, conformément à la promesse électorale, et une seconde en octobre permettant de voir l'impact de cette augmentation sur les branches.

Si, au 15 juin, 85 % des branches du secteur général de plus de 5 000 salariés étaient conformes au SMIC (149 branches dont 9 recommandations patronales), au 1^{er} octobre, on peut déplorer que ce taux ait chuté à 48 %.

Cela témoigne, une fois de plus, de la difficulté des négociations de branche qui se font au plus juste, de telle sorte qu'à chaque revalorisation du SMIC c'est l'hécatombe.

Pour Force Ouvrière, répondre à ce problème c'est faire respecter et renforcer les dispositifs existants :

- application immédiate de la conditionnalité des exonérations de cotisations sociales dans les branches, instaurée par la loi en faveur des revenus du travail de 2008,
- rendre contraignante la nouvelle obligation de négocier dans un délai de trois mois pour les toutes les branches rattrapées par le SMIC, depuis la loi Warsmann de mars 2012.

Force Ouvrière fait le constat que l'état actuel de ces dispositifs ne permet pas de garantir leur effectivité.

Pour preuve, sur la centaine de branches concernées par la nouvelle obligation de négocier suite à la revalorisation du SMIC de juillet 2012, seules 21 branches ont conclu un nouvel accord salarial et 6 ont émis des recommandations patronales.

Une grande partie de nos négociateurs de branche qui ont demandé l'application de ces nouvelles dispositions, se sont vu opposer un refus. La majorité des branches ont préféré reculer l'échéance jusqu'à la prochaine revalorisation du SMIC en 2013 !

Pour Force Ouvrière l'absence de contrainte afférente à ce nouveau dispositif le rend quasiment inopérant.

C'est pourquoi nous avons demandé d'assortir cette obligation de l'application effective et immédiate du dispositif de conditionnalité des exonérations de cotisations sociales.

Force Ouvrière réitère ses demandes d'études :

- des branches de moins de 5 000 salariés où les négociations sont particulièrement difficiles ; à ce jour, seules 175 branches sur les 700 existantes font l'objet d'un suivi ;
- des négociations de branche en matière de classifications, dont l'absence contribue au phénomène de tassement de grilles existant.

LA RÉFORME DES MÉCANISMES DU SMIC

L'engagement pris de réformer les mécanismes de revalorisation du SMIC a débouché sur la mise en place de travaux de groupe organisés par l'administration du travail, en présence de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), de la Direction générale du trésor et des organisations syndicales et patronales.

Une indexation du SMIC sur la croissance était dans un premier temps avancée, mais vite abandonnée compte tenu de l'état de la croissance actuelle et de la volatilité de cet indicateur.

Force Ouvrière a été très satisfaite de ces travaux qui ont été très riches, et ont permis l'audition de plusieurs experts économiques de différents courants. Nous sommes favorables à un renouvellement de cet exercice.

Ainsi les travaux de ce groupe de travail ont été édifiants. Ils ont permis de mettre en exergue une vision beaucoup plus large que les seuls rapports du groupe d'experts.

À l'issue de ces travaux, un projet de décret a été présenté, sur lequel FO a émis un avis favorable.

Nous notons l'amélioration apportée sur l'indicateur d'inflation, mesurée sur les ménages du premier quintile qui prend mieux en considération l'évolution du poids des dépenses contraintes (loyer, énergie) pour les ménages les plus modestes. Cependant, nous réitérons notre préférence pour l'utilisation de l'IPCH (indice des prix à la consommation harmonisé), dont l'évolution est très voisine de l'indicateur retenu, mais qui permet de prendre en considération le déremboursement des médicaments.

S'agissant de la participation au développement économique de la nation, nous prenons acte du remplacement du SHBO (salaire horaire de base ouvrier) par le SHBOE (salaire horaire de base ouvrier et employé), dans un souci de mieux refléter la population actuelle bénéficiaire du SMIC.

S'agissant du groupe d'experts, nous nous félicitons de la nouvelle obligation pour le groupe d'entendre les représentants désignés par les organisations membres de la Commission nationale de la négociation

collective (CNNC), avant chaque remise de rapport et d'y annexer leur avis.

S'agissant de la nomination des nouveaux membres du groupe d'experts, nous rappelons à la vigilance concernant sa composition, afin de garantir une diversité d'opinions et l'ajout de sociologues du travail pour la prise en considération d'une dimension sociale en complément du volet purement économique.

Force Ouvrière maintient cependant sa revendication de porter le SMIC à hauteur de 80 % du salaire médian, soit 1 340 € nets par mois par une augmentation progressive sur le quinquennat.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Après la phase de délibération sociale qui s'est clôturée en juin, s'est ouverte depuis septembre la négociation interprofessionnelle sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle.

Six séances se sont tenues : les 21 septembre, 9 octobre, 30 octobre, 20 novembre 2012, 22 février et 6 mars 2013.

La négociation devrait se poursuivre jusqu'en juin 2013.

La négociation reprend les thèmes listés lors de la délibération sociale comme faisant partie du périmètre de la qualité de vie au travail. En grande partie reprises de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), différentes thématiques sont inscrites :

- qualité de l'engagement à tous les niveaux de l'entreprise,
- qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise,
- qualité des relations sociales et de travail,
- qualité du contenu du travail,
- qualité de l'environnement physique,
- qualité de l'organisation du travail,
- possibilité de réalisation et de développement personnel,
- possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

FO a obtenu l'ajout d'un volet sur l'égalité professionnelle femmes-hommes.

FO entend travailler sur l'impact des modes d'organisation du travail sur la santé des travailleurs et la prévention des risques psychosociaux, ainsi que sur l'articulation des temps.

Nous attendons aussi, dans cette négociation, des avancées significatives sur l'égalité professionnelle avec des mesures précises et... appliquées, ce qui n'est pas toujours le cas en la matière.

Une des priorités de FO concerne les congés familiaux, et particulièrement le congé parental d'éducation et le congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Par ailleurs, FO entend aborder dans cette négociation la question du temps partiel, sujet pointé comme ayant un impact particulièrement négatif sur les conditions d'emploi et la carrière des salariés qui occupent ces emplois, et qui sont très majoritairement des femmes.

Cette négociation est complexe du fait que de nombreux thèmes font déjà l'objet d'accords nationaux interprofessionnels (ANI) et/ou de négociations obligatoires, comme l'égalité (ANI 2004), la diversité (ANI 2006), le stress (ANI 2008), le harcèlement et la violence au travail (ANI 2010), la pénibilité (circulaire 2011), la durée et l'organisation du travail, etc.

Cette négociation peine à démarrer véritablement, les organisations patronales refusant de s'engager dans toute discussion qui risquerait de conduire à de nouvelles charges ou contraintes pour les entreprises. Crise oblige...

MODERNISATION DU PARITARISME

Commencée en 2010 par des séances de délibération sociale, la négociation sur la modernisation du paritarisme a pris la forme d'un accord national interprofessionnel le 17 février 2012.

Force Ouvrière est signataire de cet ANI. Il renforce la gestion paritaire "pure" en la rendant plus transparente et exemplaire à bien des égards.

Parmi les points positifs que FO a relevés, il y a la réaffirmation du fonctionnement des conseils à travers le mandat donné à l'administrateur par son organisation syndicale.

Nous avons obtenu également que le périmètre du financement du paritarisme soit conforté dans une vision globale, et non restreint au seul fonctionnement des conseils.

S'agissant des conseils, nous avons obtenu une répartition du nombre d'administrateurs égalitaire ; dès l'instant où une organisation est représentative, elle a droit au même nombre d'administrateurs que les autres.

Nous avons manifesté notre défiance quant à l'objectif de parité hommes-femmes dans les désignations, non pas que la Confédération y soit hostile, mais dans le sens où l'organisation est, et doit rester, seule maîtresse de la composition de sa délégation, c'est une question d'indépendance syndicale.

Enfin, nous avons appuyé le principe de transparence financière en systématisant le recours aux conventions dans les financements, ainsi que l'obligation de justificatifs.

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

L'accord de mars 2011 prévoyait des rendez-vous, à la fois sur des groupes de travail sur les convergences possibles dans les règles de gestion des deux régimes, mais aussi un rendez-vous à mi-année pour suivre l'état financier des régimes.

La séance du 6 juillet a permis de constater que les prévisions sur lesquelles était basé l'accord de mars 2011 n'ont pas été atteintes, les organisations gestionnaires ont pris unanimement la décision de rouvrir un cycle de négociation.

La première séance s'est déroulée le 22 novembre 2012. À cette occasion FO a fait le constat que les propositions patronales étaient uniquement tournées vers les prestations, ce qui n'était pas acceptable.

La négociation n'avait pas abouti fin 2012.

DÉLIBÉRATION SUR LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL

En 2012 s'est tenue une seule et dernière réunion de délibération sur la modernisation du dialogue social, entamée en 2009.

Après un état des lieux des informations-consultations légales existantes, les discussions s'étaient attardées sur l'élaboration d'une base de données mobilisable à tout moment par l'ensemble des institutions représentatives du personnel (IRP). Reprenant l'ensemble des informations récurrentes classées selon sept thèmes, cette base de données avait pour objet de repérer la création du partage de la valeur ajoutée dans les entreprises.

Le 20 mars 2012, la délibération s'est achevée sur l'ébauche d'une base de données à la disposition des IRP, non exhaustive et non finalisée.

Pour Force Ouvrière, cette base de données devait servir de support permettant d'alimenter les rapports que doit produire l'employeur. Elle ne devait en aucun cas se substituer à la communication obligatoire et périodique aux IRP sur l'ensemble des informations récurrentes prévues légalement et réglementairement. Pour Force ouvrière, ce nouvel outil devait venir en complément des rapports existants.

La délibération a été interrompue par les élections présidentielles, et certains de ses thèmes ont été intégrés à la négociation sur la sécurisation de l'emploi.

CONCERTATION SUR LES COMPTES DES CE

En 2011, des syndicats de salariés souhaitant éclaircir les dispositions d'un article du Code du travail sur le contrôle des comptes des comités d'entreprises (CE) ont adressé une demande au ministre du Travail afin d'entamer une concertation sur le sujet. Cette demande a abouti en janvier 2012 par la mise en place, sous l'égide de la Direction générale du travail (DGT), d'un groupe de travail tripartite chargé d'élaborer le cadre d'une nouvelle réglementation de la comptabilité des comités d'entreprises. Force Ouvrière regrette que cette concertation ait débuté sous la pression d'une proposition de loi inadaptée à la réalité du tissu des comités d'entreprises. D'autant que cette initiative parlementaire répondait elle-même à une pression médiatique mettant en cause la gestion de quelques CE de grandes entreprises et jetait de ce fait le discrédit sur l'ensemble des élu-e-s de CE et leurs mandats.

Dès le début de cette concertation, Force Ouvrière a rappelé son attachement à l'obligation déjà existante de transparence des comptes

des comités d'entreprises vis-à-vis des salariés qui les élisent, gage de confiance entre les salariés et l'instance qui les représente. Par ailleurs, Force Ouvrière n'était pas opposée à une normalisation comptable, pour peu qu'elle soit modulée en fonction de la taille des CE et que les moyens des élus pour appliquer de nouvelles normes soient pris en compte et, le cas échéant, augmentés en termes de crédit heures ou de budget de fonctionnement.

Dans l'attente d'un projet de loi portant réforme des obligations comptables des CE, Force Ouvrière regrette qu'il ait été fait le choix, à ce stade, de considérer l'ensemble des ressources des CE pour déterminer des seuils d'application d'obligations comptables nouvelles au lieu de ne s'attacher qu'au budget de fonctionnement des CE, lequel est fixé selon un minimum légal, alors que le budget des activités sociales et culturelles est éminemment variable d'une entreprise à une autre.

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 19 OCTOBRE 2012 RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

Un document d'orientation relatif au contrat de génération a été transmis par le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social aux interlocuteurs sociaux. À travers ce document le Gouvernement invitait les partenaires sociaux à entamer une négociation nationale et interprofessionnelle sur certaines modalités du contrat de génération, dispositif mis en avant par le président de la République lors de la campagne électorale. Après quatre séances de négociation, FO a décidé de signer le texte au regard des avancées substantielles, de son contenu et des modalités de contrôle et d'encadrement que l'accord met en place par rapport au dispositif.

LES AVENANTS AUX ANI JEUNES DE 2011

Suite aux accords "jeunes" de 2011, deux avenants de prolongation ont été signés. Ainsi, l'accompagnement individuel renforcé est reconduit pour 30 000 jeunes relevant des missions locales et de Pôle Emploi. Par ailleurs, le versement de l'aide financière exceptionnelle pour le jeune en cas de prise d'emploi est prolongé jusqu'au 31 décembre 2013.

L'OUVERTURE DE LA NÉGOCIATION COMPÉTITIVITÉ EMPLOI

À travers un courrier daté du 30 janvier 2012, le Premier ministre François Fillon a sollicité les interlocuteurs sociaux dans le cadre de la procédure de l'article L.1 du Code du travail pour l'ouverture d'une "négociation nationale au niveau interprofessionnel sur la définition du cadre juridique approprié pour les accords dits de "compétitivité-emploi"". Les réunions de négociations se sont interrompues à la mi-avril étant donnée l'imminence des élections présidentielle et législatives.

L'OUVERTURE DE LA NÉGOCIATION SÉCURISATION DE L'EMPLOI

Cette négociation a fait suite à la "Grande Conférence Sociale" de juillet 2012 et à l'envoi aux interlocuteurs sociaux d'un document d'orientation en septembre 2012. Démarrée en octobre 2012, elle a donné lieu à 11 séances de négociation. Au nom du principe dangereux selon lequel il faut d'abord pouvoir licencier pour pouvoir embaucher, cet accord nous est apparu comme profondément déséquilibré. Il inscrit le social comme variable d'ajustement d'une politique économique de rigueur tant au plan national qu'europpéen, c'est pourquoi FO n'a pas signé cet accord début 2013.

ACTION LOGEMENT

L'ANI du 18 avril 2012

Le 18 avril 2012, les organisations syndicales de salariés ont signé à l'unanimité avec les organisations patronales (CGPME, MEDEF et UPA) un accord national interprofessionnel "visant à faciliter l'accès au logement pour favoriser l'accès à l'emploi". Cet accord fait suite à l'accord signé en 2011 sur le même thème mais plus spécifiquement dédié aux jeunes salariés. L'accord s'inscrit dans la prise en compte du lien entre emploi et logement, notamment par la référence aux bassins d'emplois.

La revendication centrale des organisations syndicales représentées à l'Union des entreprises et des salariés pour le logement (UESL) et reprise dans l'ANI du 18 avril était la mise en place effective du paritarisme dans les conseils d'administration des comités interprofessionnels du logement (CIL) qui n'avait été que partielle lors de la réforme des CIL de 2010.

La mise en œuvre de l'ANI a fait l'objet de plusieurs réunions en 2012 qui se poursuivent en 2013.

Concernant la gouvernance, FO s'est fermement opposée à la réduction du nombre de CIL et exige le respect de critères stricts pour les fusions et les coopérations entre CIL, notamment l'obligation de continuité territoriale et d'équilibre entre patrimoine et collecte.

La négociation entre l'UESL et l'État

FO a toujours revendiqué que la participation aux politiques publiques d'*Action Logement* fasse l'objet d'une véritable négociation entre l'État, les organisations syndicales et les organisations patronales représentées à l'UESL, et que l'objet de cette négociation soient les modalités de la participation du réseau aux politiques publiques avec la garantie de la pérennisation de son modèle financier.

FO a rappelé à plusieurs reprises la légitimité des organisations de salariés pour définir les emplois de la PEEC (Participation des employeurs à l'effort de construction). Celle-ci, calculée sur la masse salariale, est une source de financement du logement social. Elle est issue de la richesse produite par les entreprises et par les salariés.

Ni impôt, ni cotisation, comme l'a affirmé le Conseil constitutionnel, mais contribution obligatoire participant *via* les CIL à la mission d'intérêt général du logement social et à la solidarité nationale.

FO regrette que cette légitimité n'ait pas été reconnue par le ministre du Budget en juillet 2012.

La pérennité du réseau est un enjeu majeur des négociations.

FO a donc tenu à rappeler que la poursuite des ponctions opérées par l'État sur les ressources d'*Action Logement* risque de mettre en péril l'équilibre financier et par conséquent l'existence à terme d'un dispositif non spéculatif qui participe à la solidarité nationale et au droit à un logement économiquement accessible pour tous.

LES ORGANISATIONS PATRONALES

- **CGPME**
- **CNMCCA**
- **FNSEA**
- **MEDEF**
- **UNAPL**
- **UPA**



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (CGPME)

Cette année 2012 aura encore été une année très fournie en ce qui concerne les négociations nationales interprofessionnelles. Ainsi :

- **Cinq accords nationaux interprofessionnels ont été conclus :**
 - les deux accords nationaux interprofessionnels sur le chômage partiel des 13 janvier 2012 et 6 février 2012 ;
 - l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement ;
 - l'accord national interprofessionnel du 18 avril 2012 visant à faciliter l'accès au logement pour favoriser l'accès à l'emploi ;
 - l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération.
- La politique conventionnelle de cette année s'est par ailleurs également caractérisée par **la négociation sur les mesures d'urgence à prendre pour les régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO⁽¹⁾** ainsi que par l'ouverture d'une très importante **négociation nationale interprofessionnelle sur le thème de la "sécurisation de l'emploi"**, telle qu'évoquée par les pouvoirs publics lors de la "Conférence Sociale" des 9 et 10 juillet 2012.

S'agissant de ces accords, la CGPME souhaite mettre en exergue les éléments suivants :

1) Association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO),
Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC).

LES ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS DES 13 JANVIER 2012 ET 6 FÉVRIER 2012 SUR LE CHÔMAGE PARTIEL

- Préalablement à l'ouverture de cette négociation, afin notamment d'élargir le champ des différents dispositifs de chômage partiel existants aux petites et moyennes entreprises (PME), **la CGPME, dès le début du mois de décembre 2011, avait prôné des mesures portant tout à la fois sur la simplification administrative des dispositifs et sur leur financement.**

Plus précisément, **elle avait milité en faveur :**

- **de la suppression de l'autorisation administrative préalable pour la mise en œuvre du chômage partiel** ou, en cas de maintien d'un tel système, de la réduction du délai d'instruction du dossier de chômage partiel à 10 jours au lieu de 20 jours ; l'absence de réponse de l'administration dans ce délai raccourci valant acceptation implicite ;
 - **de l'instauration, à l'intention des entreprises de moins de 50 salariés, d'une version simplifiée du dossier administratif de demande de chômage partiel ;**
 - au-delà de ces simplifications de nature administrative, au moins pour les entreprises de moins de 250 salariés qui recouraient au dispositif de chômage partiel, **d'un raccourcissement fort des délais de versement de la participation financière de l'État dans le cadre de l'Allocation spécifique de chômage partiel.**
- **Une première phase d'évolution des règles relatives au chômage partiel s'est traduite à travers l'accord national interprofessionnel du 13 janvier 2012.** Celui-ci contenait, à côté de la reconduction de dispositions incluses dans l'accord du 8 juillet 2009, un certain nombre de demandes aux pouvoirs publics.

Il s'agissait notamment :

- de permettre, dans le cadre des conventions d'activité partielle de longue durée (APLD), de **réaliser pendant les heures de réduction d'activité des actions de formation** ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE), **dans les mêmes conditions que celles relatives à la mise en œuvre du plan de formation pendant le temps de travail ;**

- **de réduire à 10 jours le délai d'instruction des demandes d'allocation de chômage partiel** adressées à l'administration ;
 - **d'élargir les possibilités de mise au chômage partiel, sans demande préalable à l'administration**, en cas de dégradation forte et subite de l'activité de l'entreprise ;
 - **de raccourcir les délais de versement par l'État à l'entreprise de l'allocation spécifique de chômage partiel** de sorte que celle-ci n'ait plus à en faire l'avance.
- S'agissant de l'aspect financier pur, dans le cadre de la discussion tripartite, **le ministre du Travail, reprenant une suggestion formulée notamment par la CGPME, annonçait l'augmentation d'un euro du montant de l'Allocation spécifique de chômage partiel versée par l'État.**

L'aide de l'État était donc portée à **4,84 euros par heure pour les entreprises de moins de 250 salariés et à 4,33 euros par heure pour les entreprises de 250 salariés et plus.**

- Dans le prolongement de ces propositions, **les organisations représentatives des employeurs et des salariés au plan national interprofessionnel concluaient un deuxième accord national interprofessionnel le 6 février 2012.** Cet accord mettait en œuvre de nouveaux principes dans le dispositif de convention activité partielle de longue durée (APLD) en prévoyant :
 - l'ajout d'une enveloppe supplémentaire de 80 millions d'euros pour 2012 s'ajoutant au solde de l'enveloppe prévue dans la précédente convention État-Unédic du 4 décembre 2009 ;
 - l'expérimentation jusqu'au 30 septembre 2012 de la possibilité de conclure des conventions APLD d'une durée minimum de deux mois.

Sous réserve de la parution de tous les textes réglementaires, il apparaissait qu'ainsi la mécanique d'ensemble du chômage partiel était désormais plus incitative pour les PME et les PMI (petites et moyennes industries) qu'elle ne l'était auparavant.

En effet :

Sur le plan des processus administratifs, le dispositif devait être notablement amélioré grâce à la suppression de l'autorisation administrative préalable.

Sur le plan financier, en particulier pour les PME/PMI, l'incitation était plus forte du fait :

- **d'une part, de l'augmentation d'un euro de la participation de l'État dans le cadre du financement de l'Allocation spécifique de chômage partiel ;**
- **d'autre part, du raccourcissement très important du délai (désormais de huit jours) donné à l'administration pour adresser sa réponse à la demande d'indemnisation de l'entreprise.**

La CGPME, qui avait activement participé aux deux négociations, a donc considéré qu'un véritable progrès était réalisé en matière de législation sur le chômage partiel.

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 17 FÉVRIER 2012 "SUR LA MODERNISATION DU PARITARISME ET DE SON FONCTIONNEMENT"

Au bout de plus de deux ans de travaux (délibération transformée ensuite en négociation), un accord national interprofessionnel "sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement" a été conclu le 17 février 2012 par les organisations représentatives des employeurs et des salariés (à l'exception de deux organisations).

Il s'agissait au final d'un texte de compromis que l'on pouvait qualifier d'équilibré qui abordait tous les sujets ayant trait au paritarisme de gestion à travers 6 titres et 17 articles.

Il encadrait, mais de façon souple, la gestion des organismes paritaires nationaux interprofessionnels.

Les éléments suivants étaient particulièrement à mettre en évidence :

- **champ de l'accord : le texte ne concernait que les organismes paritaires nationaux interprofessionnels de gestion ;** les principes et règles contenus dans l'accord ayant seulement vocation à être la "référence" pour les organismes paritaires territoriaux et de branche ;
- **pour ce qui concernait le(s) vote(s) dans les conseils d'administration,** la disposition la plus importante était celle selon laquelle le vote "se fait par tête afin de respecter le pluralisme de la représentation".

Le vote par tête devenait donc la règle officielle générale ; le vote par collège n'étant plus qu'une possibilité pour les seuls organismes paritaires interprofessionnels infranationaux.

- Enfin, s'agissant du financement, les dispositions de l'accord portant sur le financement des organisations gestionnaires des organismes nationaux interprofessionnels ne s'appliquaient qu'"en l'absence de dispositions légales ou conventionnelles particulières".

Hors ces dispositions légales et conventionnelles, le financement du paritarisme recouvrait notamment, selon le texte, "les frais engagés par les organisations gestionnaires" pour les réunions de formation et d'information, les frais afférents aux préparations des conseils d'administration" et "les frais issus des réunions préparatoires, avec les conseillers techniques par exemple".

Au total, la CGPME estimait que ce texte était un utile compromis qui reprenait plusieurs des options qu'elle avait développées au cours de la négociation, notamment en ce qui concerne le champ de l'accord (organismes paritaires nationaux interprofessionnels de gestion) et les modalités de vote (vote par tête).

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 18 AVRIL 2012 VISANT À FACILITER L'ACCÈS AU LOGEMENT POUR FAVORISER L'EMPLOI

Pour faire suite à l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi et de l'accord du 29 avril 2011 sur le logement des jeunes, les partenaires sociaux avaient inscrit à l'agenda social du 10 novembre 2011 la poursuite de leurs discussions sur les orientations politiques qu'ils souhaitaient impulser au dispositif *Action Logement*, notamment en liaison avec la situation de l'emploi.

La négociation nationale interprofessionnelle engagée dans la foulée aboutissait le 18 avril 2012 à la conclusion d'un accord national interprofessionnel "visant à faciliter l'accès au logement pour favoriser l'accès à l'emploi".

À travers ce texte, les parties signataires avaient pour objectifs :

- de renforcer leur implication dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de l'habitat aux côtés des collectivités territoriales et autres opérateurs locaux, dans les bassins d'emploi ;
- de recentrer les emplois des ressources de la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC), suivant une démarche contractuelle, sur la satisfaction des besoins effectifs des entreprises et de leurs salariés ;
- de conforter, dans cet objectif, l'organisation du dispositif *Action Logement*.

L'accord s'articulait autour de trois parties :

- Les propositions relevant des responsabilités propres des parties signataires, à savoir :
 - participer activement au recensement régulier des besoins de logement dans les bassins d'emploi ;
 - adapter l'offre de produits et de services d'*Action Logement* aux besoins effectifs des entreprises et de leurs salariés ;
 - augmenter fortement l'offre de logements locatifs économiquement accessibles ;
 - favoriser l'accès sociale à la propriété et l'accès de tout salarié selon les besoins des bassins d'emploi ;
 - sécuriser l'accès ou le maintien dans le logement des salariés et favoriser la mobilité professionnelle ;
 - contribuer à la mise aux normes énergétiques et d'accessibilité des logements anciens ;
 - accompagner les politiques publiques de rénovation urbaine.
- Les attentes des parties signataires vis-à-vis de l'État :
 - revenir à une politique contractuelle dans l'affectation des ressources d'*Action Logement* ;
 - recentrer la participation des employeurs à l'effort de construction sur son véritable objet, le logement des salariés.
- Les adaptations de l'organisation d'*Action Logement* :
 - affirmer le rôle de tête de réseau de l'Union des entreprises et des salariés pour le logement (UESL) et conforter l'organisation des comités interprofessionnels du logement (CIL) ;
 - la gouvernance de l'UESL ;
 - maintenir le contrôle des actifs d'*Action Logement* ;
 - valoriser les actifs les moins stratégiques d'*Action Logement* ;

- clarifier l'offre de produits et de services d'Action Logement, communiquer mieux et davantage ;
- la gouvernance des CIL.

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 19 OCTOBRE 2012 RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

La négociation nationale interprofessionnelle sur le contrat de génération entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés s'était engagée le 21 septembre 2012 à l'instigation des pouvoirs publics sur la base d'un document d'orientation gouvernemental qui, aux yeux de la CGPME, présentait des éléments positifs pour les très petites, petites et moyennes entreprises (TPE/PME).

En effet :

- d'abord, **elles allaient bénéficier**, dans le cadre de ce dispositif de contrat de génération (qui prévoyait l'embauche d'un jeune en contrat à durée indéterminée et en regard le maintien dans l'emploi d'un salarié senior identifié de l'entreprise), **d'une aide financière forfaitaire d'un niveau qui devait être significatif concernant le jeune embauché et le salarié senior.**

Cette aide (versée pendant trois ans en ce qui concernait le jeune et jusqu'au départ à la retraite en ce qui concernait le salarié senior identifié de l'entreprise) **pouvait s'ajouter aux allègements généraux de cotisations de sécurité sociale sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) (réduction générale Fillon).**

- par ailleurs, il était précisé que, toujours dans les entreprises de moins de 300 salariés, **cette aide forfaitaire serait financée sans remise en cause des allègements existants de cotisation de sécurité sociale sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le SMIC.**

La négociation engagée se concluait le 19 octobre 2012.

Sur le plan politique, deux éléments étaient à souligner :

- D'abord, pour les entreprises de 50 à 299 salariés compris, le versement de l'aide financière de l'État pour la conclusion d'une ou plusieurs conventions de génération **devait s'accompagner** d'un "accord générationnel", ou d'un plan d'action sur les mêmes questions

intergénérationnelles élaboré par la direction de l'entreprise, ou d'un accord de branche, toujours sur les mêmes questions intergénérationnelles, couvrant les entreprises de 50 à 299 salariés compris de la branche professionnelle.

En contrepartie, le texte présenté à la signature prévoyait la suppression de la taxe de 1 % de la masse salariale due en cas de non-respect de la législation sur l'emploi des seniors.

- Par contre – la CGPME y avait veillé lors de la négociation –, les entreprises de moins de 50 salariés qui auraient signé une ou des conventions de génération **bénéficiaient directement de l'aide financière de l'État**, c'est-à-dire sans obligation de signer un accord d'entreprise, ou de présenter un plan d'action, ou d'être couvertes par un accord signé au niveau de leur branche professionnelle.

En conclusion, pour la CGPME qui avait beaucoup pesé pour la défense concrète des intérêts des TPE/PME, cet accord était globalement acceptable même s'il ne reprenait pas tous ses axes de positionnement.

LA NÉGOCIATION SUR LES MESURES D'URGENCE À PRENDRE POUR LES RÉGIMES DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES AGIRC ET ARRCO

Compte tenu de la très faible croissance en 2012, **la situation financière des régimes de retraite complémentaires AGIRC et ARRCO s'était aggravée beaucoup plus vite que prévu.**

À législation constante :

- les réserves de l'AGIRC devaient être épuisées en 2017,
- les réserves de l'ARRCO devaient être épuisées en 2020.

Une négociation s'est donc engagée en novembre 2012 pour définir des mesures d'urgence permettant de rétablir l'équilibre financier de ces régimes à court et moyen termes. Il s'agissait de trouver 6 à 8 milliards d'euros.

La CGPME était favorable à des décisions rapides en la matière car elle est attachée au maintien de ces régimes de retraite complémentaires. Elle estimait qu'un consensus pourrait se faire sur une

revalorisation plus limitée des pensions, par exemple en les revalorisant à un niveau inférieur à l'inflation pendant cinq ans.

LA NÉGOCIATION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE SUR LA "SÉCURISATION DE L'EMPLOI"

Cette négociation, de grande importance, portant sur la "sécurisation de l'emploi", telle qu'évoquée par le nouveau Gouvernement lors de la "Conférence Sociale" des 9 et 10 juillet 2012, s'est engagée le 4 octobre 2012. Elle visait tout à la fois à :

- **traiter certains des problèmes rencontrés par les salariés multipliant les "contrats courts",**
 - **assouplir et adapter certaines dispositions trop rigides du Code du travail qui pénalisent l'embauche,**
- pour donner un nouveau souffle à la création d'emploi, notamment dans les TPE/PME.**

La CGPME a mené, depuis le début de cette négociation, une action particulièrement pugnace pour faire entendre les revendications des TPE/PME.

Elle a formulé dans un document, en date du 8 novembre 2012, 22 propositions réparties en 6 rubriques qui formaient un tout cohérent.

Un certain nombre de ces propositions ont été intégrées dans le projet d'accord présenté par les organisations patronales, discuté lors des séances de négociation des 19 et 20 décembre 2012.

Il s'agissait, en particulier, de :

- **la création d'un délai d'un an pour la mise en œuvre des obligations institutionnelles, administratives et financières liées aux seuils "sociaux" de 11 et 50 salariés**, une fois les effectifs atteints en application des dispositions du Code du travail ;
- **l'ouverture aux entreprises (moins de 50 salariés) d'un recours direct**, c'est-à-dire sans obligation d'accord d'entreprise ou de branche, **au contrat de travail intermittent** (qui est un contrat à durée indéterminée) **pour les TPE/PME de certaines branches** afin de "pourvoir des emplois permanents comportant, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées" ;

- **l'assouplissement de certaines dispositions concernant la rupture en matière de contrat à durée indéterminée** (par exemple, plafonnement des indemnités destinées à sanctionner les irrégularités du licenciement, prescription pour contester le licenciement ramenée à 12 mois, etc.) ;
- **le développement facilité de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)** en permettant aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) ayant connaissance d'offres d'emploi de leurs entreprises adhérentes **et ayant signé une convention sur la POE avec Pôle emploi** de proposer cette formule, en coordination avec les entreprises intéressées, à des demandeurs d'emploi sélectionnés par Pôle emploi ;
- **la création d'un dispositif d'activité partielle simplifié mais qui soit réellement adapté aux caractéristiques des PME de moins de 250 salariés.** Ceci impliquait, en particulier, une participation financière de l'État à l'allocation de chômage partiel versée plus importante pour ces entreprises et une simplification des documents administratifs à fournir ;
- **la création d'un barème d'indemnisation forfaitaire utilisable lors de l'audience devant le bureau de conciliation des prud'hommes** (en cas de contentieux judiciaire portant sur la contestation du licenciement).

Pour la CGPME, l'année 2012 aura donc été une année très significative en ce qui concerne la négociation nationale interprofessionnelle, à la fois par la variété des thèmes abordés et par le contenu particulièrement dense des accords finalement conclus.

S'agissant de la négociation de branche professionnelle à laquelle la CGPME est traditionnellement attachée, on peut quantitativement constater qu'elle est restée en 2012 relativement proche du niveau de 2011 puisque, malgré la détérioration de la situation économique, 1 166 accords⁽²⁾ ont été signés au cours de cette année (contre 1 195 accords en 2011).

²⁾ Données provisoires établies le 25 février 2013.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION NATIONALE DE LA MUTUALITÉ, DE LA COOPÉRATION ET DU CRÉDIT AGRICOLES (CNMCCA)

La Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles (CNMCCA), organisation professionnelle employeur au titre des professions agricoles, participe à la représentation des entreprises mutualistes et coopératives agricoles françaises (Groupama, Mutualité Sociale Agricole, Coop de France et Crédit Agricole).

La CNMCCA et ses composantes contribuent activement au dialogue social ainsi qu'aux différents volets de la négociation collective au titre des professions agricoles. Par leur engagement, les entreprises mutualistes et coopératives agricoles développent un dialogue social innovant fondé notamment sur la responsabilité sociale.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE GROUPAMA

Malgré un contexte économique particulier, Groupama a conduit en 2012 une politique active de négociation axée sur la consolidation du contrat social qu'il offre à ses salariés.

Compte tenu de son organisation en groupe décentralisé et aux activités diversifiées, Groupama a, comme chaque année, recherché l'articulation optimale entre ses différents niveaux nationaux de négociation, complétés par les négociations menées au plan local par chacune des entreprises.

Au niveau du Groupe couvrant l'ensemble des entreprises d'un effectif total de 34 528 salariés (y compris le périmètre mutualiste de Groupama), les négociations menées en 2012 ont concerné tant le périmètre européen que le périmètre français.

Sur le périmètre européen représentant 33 045 collaborateurs au 31 décembre 2012, la négociation en 2012 a concerné la refonte de l'accord constitutif du comité d'entreprise européen (CEE) du 29 novembre 2000. Cette négociation a donné lieu à un nouvel accord en date du 22 novembre 2012 signé par la majorité des membres du CEE.

Par ailleurs, une déclaration commune relative à la qualité de vie au travail et à la non-discrimination était en cours de discussion fin 2012 avec les membres du CEE.

Sur le périmètre français, représentant 26 398 collaborateurs au 31 décembre 2012, la négociation en 2012 a principalement porté sur la thématique de la formation tout au long de la vie professionnelle. Celle-ci se poursuivra en 2013 en tenant compte des résultats de la négociation interprofessionnelle relative à la compétitivité des entreprises et à la sécurisation de l'emploi ainsi que de la loi de transposition de l'accord national interprofessionnel conclu qui devrait être publiée à la fin du premier semestre 2013.

L'essentiel des échanges sur ce périmètre a porté sur la mise en place d'un plan Groupe concerté portant sur la prévention des risques psychosociaux en déclinaison de l'accord Groupe relatif à la qualité de vie au travail du 28 février 2011.

En second lieu, au niveau interentreprises couvrant le périmètre mutualiste agricole, d'un effectif total d'environ 19 000 salariés, les négociations menées tout au long de l'année 2012 se sont orientées vers quatre directions :

- la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et familiale,
- la prévoyance,
- le dialogue social,
- et le handicap.

Les négociations ainsi conduites tendent à maintenir un contrat social de qualité, conjuguant efficacité opérationnelle et qualité des dispositifs sociaux.

1. La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et familiale au service d'une amélioration continue des conditions de travail des collaborateurs

Dans le prolongement de l'accord relatif à la qualité de vie au travail signé au sein du Groupe le 28 février 2011, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et familiale pour les salariés, afin de répondre aux engagements sociétaux du Groupe, en particulier au sein des entreprises membres de l'Unité de développement social Groupama (UDSG).

Un premier avenant du 5 avril 2012 à l'accord national Groupama du 10 septembre 1999 (ANG) prend en compte, pour le versement de l'allocation d'éducation (ou du sursalaire familial), les évolutions de situations familiales et en particulier les cas de divorce/séparation, de résidence alternée des enfants, tout en précisant la notion d'enfant à charge (en y ajoutant les enfants dont les salariés ont la charge en tant que grands-parents).

Il prend également en compte la situation des salariés dont le conjoint exerce une activité professionnelle à l'extérieur du Groupe et peut bénéficier d'un avantage de même nature et d'un montant supérieur.

Un second avenant du 4 avril 2012 a un double objet :

- permettre la suspension des congés en cours au profit de la prise des congés liés au décès d'un proche lorsque ce décès survient au cours des congés payés du salarié,
- étendre le bénéfice du préavis conventionnel de licenciement aux cas d'inaptitude d'origine professionnelle.

Un troisième avenant de la même date traite de l'accompagnement des personnes fragilisées dans l'entourage des salariés, en leur permettant de bénéficier, dans des conditions avantageuses, des congés familiaux légaux : congé de soutien familial, congé de présence parentale et congé de solidarité familiale (ex-congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie).

Ainsi le dispositif conventionnel de maintien du salaire à demi-traitement pendant deux mois, qui était conventionnellement prévu jusqu'à présent pour le seul congé de soutien familial, est étendu au

congé de présence parentale d'une part, et au congé de solidarité familiale d'autre part.

Par ailleurs, le congé de soutien familial ainsi indemnisé, qui était jusqu'alors réservé par l'ANG aux parents d'enfants handicapés et aux conjoints salariés de personnes handicapées, est étendu aux autres catégories de bénéficiaires prévues par la loi.

2. Le maintien de la couverture prévoyance des risques "lourds" par la CCPMA Prévoyance

Un avenant signé le 29 juin 2012 par l'ensemble des organisations syndicales reconduit pour trois ans (du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2015) le choix de la Caisse centrale de prévoyance mutuelle agricole (CCPMA Prévoyance) pour la couverture des risques incapacités temporaire et permanente de travail, décès et obsèques.

3. La qualité du dialogue social au centre des relations collectives de travail

Un avenant du 29 juin 2012, conclu à l'unanimité des organisations syndicales, a poursuivi un double objectif :

- d'une part, adapter les dispositions de l'ANG aux dispositions de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail en réservant aux seules organisations syndicales représentatives au niveau national, le bénéfice d'avantages conventionnels relatifs au dialogue social national (notamment la participation aux commissions paritaires nationales, les moyens de fonctionnement, etc.) ;
- d'autre part, prendre en compte les contraintes matérielles auxquelles peuvent être confrontés les participants aux différentes commissions paritaires (en revalorisant les montants prévus dans l'ANG pour les organisations syndicales représentatives au niveau interentreprises ; avec des montants actualisés en termes d'avance sur frais de déplacement, de crédits de jours, de frais d'insertion publicitaire, etc.).

4. Une politique en faveur du handicap inscrite dans la durée et tournée vers l'opérationnalité

Dans le prolongement des actions et initiatives menées depuis 2003 par les entreprises membres de l'UDSG en matière d'embauche et de

maintien dans l'emploi des personnes handicapées à Groupama, l'accord relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées à Groupama signé pour une durée indéterminée le 16 février 2010 entre l'UDSG et l'ensemble des organisations syndicales (CFDT, SNEEMA/CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et UNSA 2A) était complété par un premier plan d'actions triennal 2010-2012.

Un nouveau plan d'actions 2013-2015 (annexé à l'accord du 16 février 2010) reconduit les actions du précédent plan tout en les complétant par de nouveaux objectifs opérationnels jugés également prioritaires dans l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ; en particulier grâce à l'apport de mesures et actions concrètes s'articulant autour des cinq axes de l'accord :

- le plan d'embauche qui, en sus de la reconduction des objectifs d'embauche qui dépendent des effectifs des entreprises, prévoit notamment l'accueil, chaque année, d'au moins un stagiaire de la formation professionnelle pour une durée minimale de quatre mois, ainsi que, pour les entreprises de 1 000 salariés et plus, l'accueil d'au moins un apprenti ou d'une personne sous contrat de professionnalisation sur toute la période triennale ;
- le plan d'insertion et de formation rappelle les enjeux de la formation des personnes en situation de handicap, mais met aussi l'accent sur la formation des équipes de formation, des managers et des correspondants "diversité" en proposant des outils de type "e-learning" ;
- le plan de maintien dans l'emploi encourage les entreprises à poursuivre leurs efforts pour favoriser le maintien au travail des collaborateurs en situation de handicap (entretien périodique de suivi avec le correspondant "diversité" et le manager pour réfléchir à l'aménagement du poste de travail de l'intéressé, de ses horaires et de l'organisation du travail si nécessaire, plaquette d'information sur la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, etc.) ;
- le plan de sensibilisation et de communication qui, à côté d'un rapprochement avec la Fondation Groupama pour la santé pour pouvoir développer des synergies (sous la forme de participations aux opérations de sensibilisation et d'animation organisées par la Fondation ou de recherches de stages à titre d'exemple), réaffirme l'importance, pour chaque entreprise, de renforcer sa participation aux semaines du handicap organisées au niveau national au mois de novembre, afin de continuer à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs du Groupe aux questions de handicap ;

- le plan d'aide aux salariés parents d'enfant handicapé ou ayant un conjoint handicapé a pour objectif de faciliter la vie quotidienne des familles touchées par le handicap.

Ainsi à compter de janvier 2013, l'allocation d'éducation versée aux salariés à temps partiel parents d'un enfant handicapé n'est plus proratisée, et les salariés parents d'enfant handicapé ou ayant un conjoint handicapé ont la possibilité de prendre trois jours de congé supplémentaire (au lieu de deux jours jusqu'à présent) pour effectuer des démarches administratives ou se rendre à des rendez-vous médicaux liés au handicap.

Et, comme cela est déjà prévu pour les collaborateurs en situation de handicap, les salariés parents d'enfant handicapé ou ayant un conjoint handicapé pourront aussi demander à bénéficier, en cas d'embauche ou de passage à temps partiel, d'une prise en charge, par l'entreprise, du supplément de cotisations salariales de retraite (assurance vieillesse et retraite complémentaire) en cas de perte de droits à la retraite.

Afin de contribuer à l'insertion des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail, le nouveau plan d'actions encourage également le recours à la sous-traitance (ESAT/EA⁽¹⁾) par une accentuation du volume d'activité que les entreprises peuvent confier aux entreprises du secteur protégé ou adapté.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE LA MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE (FNEMSA)

La Mutualité Sociale Agricole (MSA) a mené en 2012 une politique de négociation dans le cadre de ses trois champs conventionnels qui couvrent les catégories des Employés/Cadres, des Praticiens et des Agents de Direction.

Les accords de branche ont principalement porté sur la négociation salariale, la politique d'emploi des salariés handicapés, les impacts de la réforme de la santé au travail, les déplacements des organisations syndicales et la mobilité géographique des Agents de Direction.

1) ESAT/EA : établissements et services d'aide par le travail - entreprises adaptées

1. Accords de revalorisation de la grille salariale (Employés/Cadres et Praticiens)

Dans le contexte général de la MSA, la Fédération nationale des employeurs de la Mutualité Sociale Agricole (FNEMSA) a jugé indispensable de mener une négociation salariale. L'ensemble des organisations syndicales sont entrées dans cette négociation en revendiquant une mesure de revalorisation de la valeur du point.

Dans le contexte général de la sphère publique, la FNEMSA a estimé ne pas être en capacité de mener une négociation sur une mesure de revalorisation de la valeur du point.

Cependant et afin de ne pas se démarquer des négociations du régime général et du régime social des indépendants, elle a proposé un avenant à la convention collective de travail du personnel de la MSA revalorisant de 4 points la grille des coefficients des Employés et Cadres au 1^{er} mai 2012.

Cinq organisations syndicales sur six ont signé l'accord : FGA/CFDT, UNSA 2A/SNPSA, CFTC-AGRI, CGT-FO et CGT.

Concernant les praticiens, la FNEMSA a également proposé un accord revalorisant la grille des coefficients d'emplois des praticiens conseils et du travail et des médecins-chefs, de 8 points au 1^{er} mai 2012, dans la mesure où les praticiens n'avaient bénéficié d'aucune mesure générale en 2011.

Cet avenant a été signé par l'ensemble des organisations syndicales : SNPMA, SNEEMA/CFE-CGC, CFTC-AGRI et FGA/CFDT.

2. Accord relatif à l'emploi des salariés handicapés

Dans le cadre de l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés et de l'obligation triennale de négocier, au niveau de la branche, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, la FNEMSA et les organisations syndicales avaient signé en 2009 un accord à durée déterminée (2009-2012) en faveur de l'emploi des salariés handicapés au sein de la MSA.

Cet accord s'inscrivait dans un véritable engagement institutionnel porté par l'ensemble des organismes du réseau avec une obligation de

résultat, l'objectif étant de faire progresser le taux d'emploi de 3,67 à 5 % en 2012 ; l'objectif a été atteint.

La MSA s'est engagée, dans le cadre de la convention d'objectifs et de gestion (COG) 2011-2015, à poursuivre une politique d'emploi en faveur des salariés handicapés, afin que le taux d'emploi soit d'au moins 6 % en 2015.

Compte tenu de cet engagement institutionnel et de l'arrivée à son terme de l'accord signé en 2009, la FNEMSA et les partenaires sociaux se sont accordés autour de la conclusion d'un nouvel accord-cadre.

Le nouvel accord, signé par l'ensemble des organisations syndicales (FGA/CFDT, UNSA 2A, CFTC-AGRI, CGT-FO, SNEEMA/CFE-CGC et CGT), "a pour objectif de continuer d'accompagner l'effort des organismes pour maintenir ou faire progresser leur taux d'emploi pour atteindre au moins 6 %". Par cette rédaction, les parties signataires ont voulu rappeler que chaque organisme devait avoir pour objectif d'atteindre ce taux légal de 6 %, l'accord mettant en place une série de moyens pour que les résultats des organismes en matière d'emploi des travailleurs handicapés soient au plus près de cet objectif.

3. Avenant à l'accord d'intéressement du 21 juin 2010

L'accord relatif au dispositif d'intéressement pour le personnel, conclu le 21 juin 2010, prévoyait "la révision systématique de l'annexe portant sur les indicateurs suite à la mise en place de la nouvelle convention d'objectifs et de gestion (COG) et des contrats pluriannuels de gestion".

Conformément à cet article, les parties signataires se sont accordées sur la révision des indicateurs de l'annexe technique, afin de tenir compte de la traduction correspondant aux engagements nationaux de la COG 2011- 2015.

Les organisations syndicales signataires de l'accord du 21 juin, à savoir, SNEEMA/CFE-CGC, CFTC-AGRI et UNSA 2A ont signé l'avenant le 21 mars 2012.

Les nouveaux indicateurs contenus dans cet avenant permettront le calcul de l'intéressement versé en juin 2013, dernière année de l'accord actuel.

4. Impacts conventionnels de la réforme de la santé au travail du 20 juillet 2011

Deux impacts majeurs ont fait l'objet d'accords : l'introduction d'infirmiers de santé au travail et les médecins du travail en formation.

4.1. Les infirmiers de santé au travail

Les infirmiers relevant de la convention collective du personnel du 22 décembre 1999, la FNEMSA et les partenaires sociaux ont convenu de modifier celle-ci afin de prendre en compte les particularismes liés à cet emploi (cotisation ordinale et assurance responsabilité civile), à l'instar de ce qui est prévu dans la convention collective des praticiens.

Cet avenant a été signé par quatre organisations syndicales : FGA/CFDT, CFTC-AGRI, SNEEMA/CFE-CGC et UNSA 2A.

4.2. Les collaborateurs médecins

Désormais, un employeur peut recruter des collaborateurs médecins. Ces collaborateurs médecins s'engagent dans une démarche de formation auprès de l'Institut national de médecine agricole (INMA) ou en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail auprès de l'ordre national des médecins *via* le cursus universitaire. Ils sont encadrés par un médecin qualifié en médecine du travail qu'ils assistent dans ses missions, et ce jusqu'à l'obtention de la qualité de médecin du travail.

L'avenant permet de définir un cadre conventionnel à ce nouveau dispositif.

Il met ainsi en place un statut transitoire pour les médecins préparant la qualification en médecine du travail auprès de l'ordre national des médecins ou le diplôme de l'INMA et règle par ailleurs leur sort à l'issue de la formation.

Cet avenant a été signé par trois organisations syndicales : FGA/CFDT, CFTC-AGRI et SNEEMA/CFE-CGC.

5. Avenant relatif aux déplacements des représentants des organisations syndicales participant aux instances nationales conventionnelles des agents de direction

La convention collective de travail du personnel de la MSA fixe les modalités de prise en compte des temps de déplacement des représentants syndicaux participant aux réunions des instances nationales. Ainsi, il est accordé un délai de route forfaitaire d'une demi-journée aux représentants qui justifient, par un billet, d'une durée de voyage en train d'au moins 3 heures 30 minutes pour se rendre aux commissions.

Il résulte de ces dispositions conventionnelles que seule la durée de voyage en train est prise en compte (et non les temps de déplacement domicile-gare, ni gare-lieu de réunion). Il convient également de relever que tous les représentants syndicaux ne bénéficient pas d'une prise en compte de leur temps de déplacement, le délai de route n'étant accordé qu'à ceux justifiant d'une durée de voyage en train de plus de 3 heures 30 minutes.

La FNEMSA a été saisie, par les organisations syndicales, d'une demande de révision de la convention collective afin que leurs représentants qui se rendent aux instances nationales bénéficient d'un délai de route égal au temps de trajet.

Les négociations menées entre la FNEMSA et les partenaires sociaux ont abouti à une prise en compte des délais de route par l'octroi d'une contrepartie en temps au profit de tous représentants syndicaux se rendant aux instances nationales, sans toutefois aller jusqu'à une prise en compte du temps réel de déplacement. À titre subsidiaire, de nouvelles modalités pour la prise en charge de la nuit et du dîner de l'avant-veille de la réunion de la commission sont fixées.

Cet avenant a été signé par quatre organisations syndicales : FGA/CFDT, CFTC-AGRI, UNSA 2A et le SNEEMA/CFE-CGC.

6. Avenant relatif à l'accompagnement de la mobilité géographique

Considérant que la mobilité des Agents de Direction constitue un élément important pour le fonctionnement des organismes de MSA, et concourt à l'enrichissement des compétences et de l'expérience professionnelle des salariés, un avenant visant à améliorer le dispositif conventionnel de mobilité actuel a été négocié entre les partenaires sociaux.

Ces mesures d'accompagnement portent principalement sur la prise en charge des frais de double résidence (nuits d'hôtel ou location, avec une dégressivité des montants) qui est prolongée de 18 mois au lieu des 6 mois actuels. Une majoration de 15 % est prévue pour la location ou l'hébergement en Île-de-France ; sur la prise en charge du coût des travaux de remise en service, de remise en état ou d'aménagement du nouveau logement. Cette prise en charge est plafonnée à 3 000 € ; elle est limitée aux aménagements du nouveau logement définitif et sur présentation de factures.

Cet avenant a été signé par trois organisations syndicales : FGA/CFDT, SNEEMA/CFE-CGC et le SNADMSA.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE LA COOPÉRATION AGRICOLE

En 2012, la coopération agricole a poursuivi ses travaux puisque plusieurs accords ont été signés dans des domaines variés : la formation professionnelle, avec la création du certificat de qualification professionnelle (CQP) de technicien conseil, la lutte contre le stress au travail et la prévention de la pénibilité. Pour chacun de ces chantiers, les partenaires sociaux se sont appuyés sur la spécificité de la coopération agricole pour aborder les problématiques de façon originale et mettre en place des dispositifs faisant écho à cette spécificité.

1. Activité sociale dans la coopération agricole (niveau interbranches) : la coopération agricole se dote d'un certificat de qualification professionnelle de technicien conseil

Depuis le début des années 1990, le secteur coopératif s'est engagé dans une stratégie de développement fondée sur des démarches de qualité en matière d'environnement et de sécurité alimentaire tant au niveau des produits que du management. Dans ce cadre, Coop de France a lancé la Charte du conseil coopératif pour renforcer la qualité du conseil réalisé par les coopératives au bénéfice des agriculteurs adhérents, dont un volet est consacré à la compétence des conseillers aux adhérents de coopérative.

Afin de traduire cet engagement et mettre à disposition des entreprises coopératives un outil permettant de certifier la compétence de leurs techniciens chargés du conseil aux adhérents, Coop de France a

travaillé avec l'ensemble des branches professionnelles de la coopération agricole à la création d'un certificat de qualification professionnelle interbranches des techniciens conseil aux adhérents de coopérative (CQPI-TCAC) couvrant les activités de conseil de la plupart des secteurs de la coopération agricole.

Un travail technique important a ainsi été réalisé afin de faire converger chaque approche spécifique des branches professionnelles de la coopération pour aboutir à un référentiel commun de savoirs, d'activités et de certification. Ce travail a été mené avec succès puisqu'il a abouti à la signature d'un accord avec les organisations syndicales, le 23 mai 2012, permettant de créer le CQPI-TCAC.

Les entreprises coopératives disposent ainsi d'un certificat de qualification professionnelle couvrant plusieurs types d'activités, favorisant une approche globale de l'exploitation agricole par le conseiller et qui concourt à renforcer la professionnalisation des collaborateurs. Par son caractère transversal à l'ensemble des branches de la coopération agricole, ce certificat est particulièrement adapté aux entreprises coopératives polyvalentes et permet de faciliter la mobilité professionnelle des collaborateurs d'une coopérative à l'autre, renforçant ainsi la sécurité de leur parcours professionnel.

Enfin, le caractère transversal de ce CQP s'inscrit pleinement dans les travaux de l'Observatoire des métiers, dont l'un des axes de réflexion porte sur la transversalité des emplois et des qualifications au sein de la coopération agricole.

Afin de contribuer à sa consolidation, le CQPI-TCAC a été inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

2. Activité sociale dans la branche Bétail & Viande

Dans le cadre de la branche Bétail & Viande, la Commission sociale a dû, comme toutes les branches et tous les secteurs d'activité, se saisir et se positionner sur un dossier social particulièrement sensible pour son secteur : les nouvelles obligations de prévention de la pénibilité au travail à compter du 1^{er} janvier 2012.

En allongeant la durée d'assurance et partant, la durée de travail des salariés, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a remis le concept de "pénibilité au travail" au cœur des débats et des nécessaires préoccupations des entreprises.

Elle a également renforcé la notion d'“obligation de sécurité de résultat” qui pèse sur tout employeur (quel que soit l'effectif de l'entreprise) d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés : ainsi, les mesures à prendre par les employeurs comprennent, outre des actions de prévention des risques professionnels, des actions de prévention de la pénibilité au travail.

En négociant un accord national “d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels”, la branche Bétail & Viande a acté sa volonté d'inscrire la “santé au travail” au cœur des préoccupations de ses entreprises en leur offrant un cadre général de prévention des risques professionnels incluant pénibilité et risques psychosociaux.

Cet accord, en date du 15 novembre 2012 et signé par quatre organisations syndicales, est à durée déterminée de trois ans ; il est fondé sur un diagnostic de branche préalable ayant identifié les facteurs de risques professionnels spécifiques aux activités Bétail & Viande. Son champ d'application reflète le souci de la Commission sociale d'impulser une nouvelle dynamique de prévention dans toutes les entreprises de la branche, organisations de producteurs et entreprises d'abattage et transformation, et ce à des degrés divers selon leurs effectifs (si elles ont une proportion minimale de 50 % de salariés exposés). Comme le stipulent les textes, cet accord de branche, une fois étendu, sera exonérateur au regard de la pénalité de 1 % pour les entreprises ou groupes de 50 à 299 salariés.

Sur la base d'une méthodologie commune reprise dans un “guide méthodologique” l'accord de branche offre une palette étendue de pistes d'actions à mettre en œuvre en vue de la réduction des poly-expositions, de l'amélioration des conditions de travail, du développement des compétences et des qualifications, de l'accès à la formation et de l'aménagement des fins de carrière. Il propose également un accompagnement des entreprises par la mise à disposition d'un guide méthodologique, par la mise en place de programmes de formation “santé-sécurité au travail” pouvant déboucher sur une labellisation d'entreprise “management responsable”, par la mise en place d'un volet “compensation-réparation” pour des aménagements de fin de carrière et d'un volet de prévoyance spécifique “inaptitude totale d'origine professionnelle” visant la prévention de la désinsertion professionnelle.

À cet effet, le dispositif conventionnel de prévoyance Bétail & Viande a été refondu en un seul accord en date du 15 novembre 2012,

modifié par ajout des dispositions “inaptitude totale d’origine professionnelle” figurant dans l’accord de branche portant “amélioration des conditions de travail et prévention des risques professionnels”.

Négocier sur l’amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels (dont la pénibilité et les risques psychosociaux) en réponse à une obligation légale et réglementaire est une première réponse aux attentes des entreprises vis-à-vis de leur branche. Celle-ci se doit de jouer un double rôle de régulation et d’impulsion, de cadre de référence et de mise à disposition d’outils (actions proposées, dispositifs nouveaux). Mais lorsque des problématiques telles que celle de la “pénibilité”, ou plus largement de la “santé-sécurité au travail” revêtent des enjeux économiques et sociaux particulièrement “forts” pour un secteur d’activité, la démarche de la branche, si elle est volontariste, novatrice et ambitieuse, peut permettre d’allier performance économique et performance sociale. C’est dans cette perspective que s’inscrit l’accord de branche Bétail & Viande du 15 novembre 2012. Le traitement de la santé-sécurité-prévention est en lien avec les enjeux du développement des entreprises, tant sur le plan économique que social : s’attaquer à l’usure professionnelle en répondant aux enjeux de santé.

Outre la négociation des deux accords du 15 novembre 2012 précités, la négociation relative aux salaires minima conventionnels a donné lieu à la signature de l’avenant n° 128 du 20 janvier 2012. Celui-ci a porté revalorisation des salaires minima pour 2012 (soit + 2 % à compter du 1^{er} février 2012 ; + 0,2 % à compter du 1^{er} juin et + 0,3 % à compter du 1^{er} septembre 2012).

3. Activité sociale dans la branche “V Branches”

En 2012, la Commission sociale V Branches a engagé différents chantiers.

L’avenant n° 118 du 23 mars 2012 a revalorisé les rémunérations annuelles garanties (RAG) pour l’année 2012 de 2,4 % pour les niveaux I à V et de 2,3 % à partir du niveau VI. Cependant, pour faire suite à la revalorisation du SMIC de 2 % au 1^{er} juillet 2012, les partenaires sociaux ont saisi la délégation employeurs d’une nouvelle demande de négociation...

Un accord portant sur le stress au travail et les risques psychosociaux a été signé le 23 mars 2012. Celui-ci permet de fixer un cadre de

référence pour les entreprises coopératives V Branches qui souhaitent engager une négociation ou établir un plan d'action en matière de prévention des risques psychosociaux.

Il s'inscrit dans une volonté de préserver les valeurs fondatrices portées par le système coopératif en plaçant la préservation de la santé physique et mentale des salariés au cœur des préoccupations de l'ensemble des coopératives de la branche.

L'accord vise ainsi à guider les coopératives dans leurs négociations internes et faciliter la mise en place d'actions concrètes favorisant la prévention du stress et des risques psychosociaux.

4. Activité sociale dans la branche du teillage du lin

4.1. Prévention de la pénibilité et amélioration des conditions de travail

La Commission sociale de la Fédération syndicale du teillage agricole du lin (FESTAL) a poursuivi les travaux initiés en 2011 en étroite collaboration avec les partenaires sociaux.

Les réunions du groupe de travail paritaire ont permis l'élaboration d'une méthode et d'un référentiel d'exposition par activité du teillage aux facteurs légaux de pénibilité de la branche. Ces documents ont été présentés dans les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des quatre coopératives de plus de 50 salariés, lesquels ont donné un avis favorable sur les travaux du groupe de travail paritaire.

À l'issue d'une dernière réunion, suivie d'une visite de la coopérative du Neubourg, les partenaires sociaux ont signé l'accord de branche sur la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail le 10 mai 2012. L'accord a été étendu et publié au Journal Officiel le 6 octobre 2012. Il a reçu les félicitations de la Commission d'extension pour son ambition et a été mentionné à la une dans une revue spécialisée en droit social. D'une durée de trois ans, il s'applique de fait à toutes les entreprises adhérant à la convention collective des coopératives de teillage de lin.

Par ailleurs, afin d'accompagner les coopératives dans la mise en œuvre de la prévention de la pénibilité, un kit pratique incluant un

modèle de fiche individuelle de pénibilité a été transmis aux coopératives le 4 décembre 2012.

4.2. Négociation annuelle des salaires

La négociation s'est déroulée cette année en deux temps.

Le 19 juin 2012, une première Commission nationale paritaire (CNP) a eu lieu, sans connaissance de l'éventuel coup de pouce du nouveau Gouvernement sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Par ailleurs, le décalage entre la tenue de la réunion et les différentes revalorisations du SMIC intervenues depuis juillet 2011 anticipées par le Collège Employeur, ainsi que la présence de nouveaux représentants syndicaux étrangers au fonctionnement et à l'ambiance de la CNP, ont rendu les débats difficiles. Les partenaires sociaux ont alors préféré une clause de revoyure.

Une deuxième négociation a donc eu lieu le 9 octobre 2012. Finalement, un accord a été trouvé portant la valeur des 100 premiers points à 9,65 € bruts de l'heure (+ 1,21 %, soit un écart de 0,25 € avec le SMIC), + 1 % sur les points suivants et + 1 % pour les cadres, avec rétroactivité au 1^{er} juillet. En l'absence d'événement particulier, la grille de salaire qui en découle s'appliquera jusqu'à la prochaine négociation prévue en juillet 2013.

5. *Activité sociale dans la branche sélection et reproduction animale*

Trois accords ont été signés en 2012 :

- l'accord salarial du 26 avril 2012 entre le SNCIA et le SNI/CGC prévoit une augmentation du niveau IV de 2 % au 1^{er} avril 2012 soit une hausse en masse de 1,93 %. Pour faire suite à l'augmentation anticipée du SMIC de 2 % au 1^{er} juillet 2012, la négociation a repris dans l'objectif de rattraper le premier niveau de la rémunération mensuelle minimale (RMM) passé en dessous du SMIC. Cependant, aucun accord complémentaire n'a pu être trouvé ;
- l'accord sur la rémunération minimale des salariés en contrat de professionnalisation du 8 octobre 2012 entre le SNCIA d'une part, le SNI/CGC, l'UNSA 2A, la FGA/CFDT, la FGTA/FO et la CFTC-AGRI d'autre part. Destiné à reprendre les dispositions d'un accord collectif de branche du 11 juin 2002 relatif à la rémunération des

salariés en contrat de professionnalisation, cet accord d'une durée de trois ans prévoit la mise en place d'une rémunération minimale conventionnelle égale à 85 % de la RAM ou de la RMM pour tous les salariés en contrat de professionnalisation ;

- l'accord sur l'amélioration des conditions de travail, la prévention de la pénibilité et des risques psychosociaux du 8 octobre 2012 entre le SNCIA d'une part, le SNI/CGC, la CFTC-AGRI et l'UNSA 2A d'autre part. Cet accord a vocation à impulser une véritable politique de branche mettant la santé au travail au cœur du développement des entreprises en adoptant une démarche collective, offensive et progressive d'identification et de prévention des facteurs physiques et mentaux d'usure au travail. Il a pour objectif :
 - de favoriser et d'harmoniser une démarche d'identification des facteurs et des situations de risques professionnels, y compris psychosociaux, au niveau des entreprises ;
 - de déterminer une liste d'actions concrètes de prévention et de compensation des risques professionnels à mettre en œuvre ou à décliner en entreprise, permettant aux entreprises dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité légaux, de répondre à l'obligation de négociation et d'action sur la réduction de la pénibilité ;
 - de favoriser des mesures relatives au bien-être au travail tout au long de la carrière professionnelle des salariés.

6. Activités sociales dans la branche fruits et légumes

6.1. La convention secteur frais

Après plus d'une année de travaux sur le toilettage de la convention collective nationale, l'avenant n° 80 a été signé le 16 novembre 2011. Son arrêté d'extension, paru au Journal Officiel du 2 mai 2012, portant exclusion à l'article 18-2b et à l'article 23, un nouvel avenant n° 86 de modification de ces deux articles a été signé le 12 septembre 2012. Il est, à ce jour, en attente d'extension.

En janvier 2012, la négociation des salaires après l'augmentation du SMIC a conduit à la signature de l'avenant n° 81 pour l'augmentation des minima conventionnels au 1^{er} janvier 2012.

En juillet 2012, la deuxième augmentation du SMIC s'est concrétisée par la signature d'un nouvel avenant de salaires n° 85 pour une application au 1^{er} septembre 2012.

La Commission mixte nationale a également procédé au toilettage des accords spécifiques :

- compte épargne temps, avenant n° 82 du 20 mars 2012 ;
- contrat de travail intermittent, avenant n° 83 du 20 mars 2012 ;
- travail de nuit, avenant n° 84 du 20 mars 2012.

D'autre part, en juin 2012, un groupe de travail a été mis en place pour étudier l'évolution de la méthode de classification et envisager d'éventuelles modifications. Deux réunions ont eu lieu en novembre et décembre 2012 au cours desquelles la définition "d'emplois-repères" a été abordée. Le travail à accomplir sur la classification nécessitera au moins encore une année d'étude.

6.2. La convention secteur transformé

La Commission mixte nationale a conclu ses travaux sur le toilettage de la convention collective nationale par la signature de l'avenant n° 116 du 13 juillet 2011 dont l'arrêté d'extension, paru au Journal Officiel du 24 juin 2012, a exclu certains articles. Cette exclusion a nécessité la signature d'un nouvel avenant n° 118 du 11 octobre 2012 pour modifications, en attente d'extension à ce jour.

Par ailleurs, l'avenant "Salaires" n° 117 a été signé le 18 janvier 2012 pour application au 1^{er} février et au 1^{er} juin 2012.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU SEIN DE LA BRANCHE CRÉDIT AGRICOLE (CAISSES RÉGIONALES ET AUTRES ORGANISMES)

Les négociations menées au niveau de la branche des Caisses régionales permettent d'accompagner les nombreuses évolutions et la professionnalisation des salariés, dans un contexte où l'adaptation et le développement des compétences de chacun sont un enjeu fort pour répondre aux besoins de clients de plus en plus informés.

Les thèmes de négociation et les accords conclus en 2012 dans la branche des Caisses régionales, se situent dans le cadre du modèle social du Crédit Agricole.

Dans le cadre de ce modèle, les dirigeants, réunis le 15 décembre 2010, ont placé “les hommes et les femmes au cœur du Projet de Groupe”.

Les engagements pris dans ces accords répondent ainsi aux enjeux de ce Projet de Groupe et à l’ambition collective de “devenir leader en Europe de la Banque universelle de proximité”.

1. Les conditions de travail

Deux avenants, en date du 15 novembre 2012, ont été signés dans le domaine des conditions de travail :

- l’un reconduit pour deux ans le premier accord signé en novembre 2007, portant sur la conduite de projet et la gestion du changement, les relations professionnelles, la gestion des actes d’incivilité et la préparation personnelle au changement. Cet avenant, signé par cinq organisations syndicales (CFDT, CFTC, SNECA/CFE-CGC, UNSA-CA et SNIACAM), complète les dispositions relatives à la prévention des actes d’incivilité ;
- le deuxième reconduit l’accord du 15 février 2011 sur les conditions de travail qui portait sur un cinquième volet : organisation, planification et suivi du travail. Conclu pour deux ans, il a été signé par cinq organisations syndicales (CFDT, SNECA/CFE-CGC, UNSA-CA, SNIACAM, CGT).

L’accord du 15 février 2011 a traduit la volonté des Caisses régionales et autres entités de s’engager dans une démarche pérenne d’amélioration des conditions de travail des salariés.

L’accord comporte des engagements de fond des Caisses régionales sur sept thématiques : organisation du travail et changements d’organisation, système d’information-soutien à l’activité, sens au travail, réalisation dans le travail, management du travail, préparation des managers, association des partenaires sociaux. Il prévoit également la création d’un Observatoire national des conditions de travail, qui a été mis en place.

L’Observatoire a pour mission de mettre le travail et l’innovation sociale au cœur des projets de transformation des Caisses régionales en intégrant l’ensemble des acteurs et en favorisant de nouvelles formes d’échanges.

Les 14 préconisations identifiées dès la signature de l'accord donnent lieu à des chantiers opérationnels lancés sous l'égide de l'Observatoire privilégiant l'expérimentation et/ou la remontée de bonnes pratiques.

Cet accord a ainsi permis d'impulser des transformations de fond et d'engager, dans le cadre de l'Observatoire, des chantiers opérationnels.

La reconduction de cet accord pour deux ans marque la volonté de poursuivre la dynamique de déclinaison de l'accord de branche dans les Caisses régionales.

2. La gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle

La négociation engagée sur la reconduction des dispositions de l'accord du 5 janvier 2010, conclu dans le contexte de l'allongement des carrières professionnelles, comportait des dispositions sur la gestion des compétences tout au long de la vie professionnelle et en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Cette négociation a conduit à la signature d'un nouvel accord, en date du 30 mai 2012 (avec cinq organisations syndicales : CFDT, CFTC, SNECA/CFE-CGC, UNSA-CA, SNIACAM), dans lequel est réaffirmée la nécessité de poursuivre l'accompagnement du renouvellement des compétences et de permettre à chaque salarié de développer son professionnalisme tout au long de sa vie professionnelle.

3. Accord sur les aspects sociaux des fusions, des restructurations, des coopérations et réorganisations

Le Congrès de Strasbourg de 1989 avait engagé les opérations de fusions de 94 caisses régionales. Un accord de branche portant sur les méthodes de rapprochement, notamment ses aspects sociaux, conclu en 1991 et régulièrement aménagé par voie de négociation, a servi de cadre commun aux entités de la branche pendant plusieurs années. Il a permis d'accompagner socialement les grandes transformations d'organisation des Caisses régionales en organisant la consultation du comité d'entreprise et la négociation du statut collectif.

Les Caisses régionales s'orientant désormais vers des coopérations entre elles, il était devenu nécessaire d'adapter les règles de la branche à ce nouveau mode d'organisation. Il a été convenu de procéder à une

large refonte de l'accord de branche pour intégrer les évolutions d'organisation constituées par les coopérations entre Caisses régionales, définir les coopérations au sens de l'accord, préciser le rôle des institutions représentatives du personnel, le processus d'information-consultation et la négociation, le suivi des conséquences sociales.

Un accord a ainsi été conclu le 27 mars 2012 avec six organisations syndicales : CFDT, CFTC, SNECA/CFE-CGC, UNSA-CA, FO, SNIACAM.

4. Accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

L'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en date du 16 décembre 2008, avait été conclu pour une durée déterminée de trois ans jusqu'au 31 décembre 2011.

La négociation a été engagée pour examiner les modalités d'une éventuelle reconduction des dispositions de cet accord et un bilan des évolutions sur la période de mise en œuvre.

Un accord a été conclu le 3 juillet 2012 avec cinq organisations syndicales : CFDT, CFTC, SNECA/CFE-CGC, UNSA-CA, SNIACAM.

Cet accord, réaffirmant l'attachement des parties au respect du principe de non-discrimination, notamment entre les femmes et les hommes, prévoit des dispositions qui doivent être déclinées dans les Caisses régionales, dans plusieurs domaines : recrutement, gestion des carrières et développement des compétences, rémunération et égalité salariale entre les hommes et les femmes.

5. Dispositif de classification et de rémunération

Ce dispositif est prévu par certains articles de la convention collective nationale et son annexe 1, conclue pour une durée déterminée. Celle-ci a été reconduite, avec quelques adaptations, jusqu'au 30 juin 2013. Les travaux vont donc se poursuivre en 2013.

6. La négociation annuelle sur les rémunérations

Pour 2012, la négociation annuelle sur les salaires, qui s'est tenue en décembre 2011, a donné lieu à des mesures salariales unilatérales.

Une mesure complémentaire a été décidée en Commission nationale de négociation le 18 octobre 2012.

7. La formation en alternance

Dans ce domaine, a été notamment reconduit l'accord prévoyant les modalités d'application de la convention collective nationale aux apprentis (avenant du 30 mai 2012 à l'accord du 8 juillet 2009).

8. Accord sur la concertation

Des instances de concertation existent au niveau de la branche depuis presque 30 ans.

L'accord qui a été renégocié et reconduit (avenant du 13 décembre 2012 signé par les huit organisations syndicales représentées au niveau de la branche : CFDT, CFTC, SNECA/CFE-CGC, UNSA-CA, FO, SNIACAM, CGT, SUD-CAM) prévoit deux instances de dialogue au niveau de la branche, la Commission plénière de concertation, qui permet des échanges entre les organisations syndicales et les dirigeants de la FNCA sur des orientations stratégiques majeures concernant les Caisses régionales, et la Commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

En 2013, une réflexion sera engagée sur l'ensemble des structures de concertation, y compris le Comité de Groupe.

9. Examen de la reconduction de l'accord relatif aux modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et à la mise en place d'un dispositif de GPEC – gestion prévisionnelle des emplois et des compétences – (accord du 30 novembre 2007, reconduit par avenant du 1^{er} décembre 2010)

Les négociations sur ce sujet ont été ouvertes en septembre 2012 ; elles se poursuivent au premier trimestre 2013.

Dans l'accord de 2007, qui organise la consultation des comités d'entreprise sur la stratégie des entreprises, les signataires ont réaffirmé l'importance d'explicitier la stratégie.

Dans le prolongement des démarches d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences mises en place depuis de nombreuses années, a été réaffirmée également la volonté d'anticiper, dans le cadre du dialogue social, les évolutions des métiers et de préparer les salariés à ces évolutions.

Les négociations en cours sur la reconduction de cet accord, renforçant notamment les échanges en amont avec les représentants du personnel, s'inscrivent dans la démarche du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi.



CONTRIBUTION DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES (FNSEA)

L'association nationale pour le financement de la négociation collective en agriculture, créée en 1992 par un accord national agricole étendu, permet d'avoir une activité très précise du dialogue social en agriculture.

En 2012, ce sont plus de 300 réunions de négociations, locales et nationales, qui se sont tenues.

Preuve de la vitalité de la négociation en agriculture, ce chiffre recouvre surtout une réalité agricole : la politique de l'emploi en agriculture repose essentiellement sur le dialogue social.

Pour le niveau national de la branche agricole, trois grands accords ont été conclus en 2012.

L'ACCORD NATIONAL DU 13 JUIN 2012 RELATIF AUX GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS AGRICOLES ET RURAUX

Parallèlement à la négociation menée au niveau interprofessionnel, les partenaires sociaux agricoles avaient ouvert leur propre négociation sur les groupements d'employeurs (GE) à l'automne 2011.

L'objectif était triple :

- rappeler l'origine des GE,
- faire reconnaître les particularités du GE agricole avec notamment son ouverture sur le rural,
- réaffirmer que les GE sont intégrés dans les conventions agricoles et qu'ils ne constituent pas une branche d'activité en tant que telle.

Si la négociation interprofessionnelle s'est soldée par un échec, les partenaires sociaux agricoles sont eux parvenus à un accord dans lequel :

- ils définissent le groupement d'employeurs agricole et rural ;
- ils fixent les règles de détermination de la convention collective applicable au groupement d'employeurs ;
- ils rappellent les règles de responsabilité du groupement et des adhérents ;
- ils créent un label pour les groupements d'employeurs qui pourraient servir de référence dans l'attribution d'aides ;
- ils invitent les partenaires locaux à prendre en compte le particularisme du travail des salariés des groupements, qui exige des compétences polyvalentes, mobilité et adaptabilité.

Avec cet accord, les partenaires réaffirment leur attachement à ce dispositif que sont les groupements d'employeurs, particulièrement adapté à l'agriculture en l'intégrant dans la politique générale de l'emploi en agriculture.

L'AVENANT N° 2 DU 29 JUIN 2012 À L'ACCORD DU 23 DÉCEMBRE 2008 RELATIF AUX CONDITIONS DE TRAVAIL EN AGRICULTURE

Conformément à la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, au 1^{er} janvier 2012, les entreprises de plus de 50 salariés exposés à des facteurs de pénibilité, devaient avoir conclu un accord ou un plan d'action de prévention de la pénibilité. À défaut, elles étaient susceptibles d'être soumises à une pénalité financière. Cependant, l'existence d'un accord de branche étendu dont le contenu était conforme aux exigences réglementaires (décrets n° 2011-823 et 2011-824 du 7 juillet 2011) exonérait les entreprises de 50 à 300 salariés de cette pénalité.

À ce titre, la FNSEA avait effectué des démarches auprès du ministère chargé du Travail afin d'obtenir la validation de l'accord national étendu du 23 décembre 2008 relatif aux conditions de travail en agriculture comme couvrant les entreprises agricoles de 50 à 300 salariés de leurs obligations en matière de prévention de la pénibilité. En effet, par cet accord, bien avant toute obligation légale, les partenaires sociaux agricoles avaient choisi de réfléchir sur le thème délicat de la pénibilité pour apporter des solutions adaptées et pragma-

tiques aux entreprises agricoles. L'administration estimant qu'il manquait certaines dispositions, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles ont donc modifié leur accord initial.

Ainsi, dans l'avenant n° 2 du 29 juin 2012, les partenaires sociaux ont pris un certain nombre d'engagements, tant en termes politiques qu'en objectifs chiffrés, pour supprimer ou au moins réduire les facteurs de risque qu'ils ont estimés comme étant susceptibles de concerner une ou plusieurs activités agricoles.

L'ACCORD NATIONAL DU 4 DÉCEMBRE 2012 SUR LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF AGRICOLE D'ACCÈS À DES ACTIONS SOCIALES ET CULTURELLES ET CRÉATION DE L'ASCPA

Devant les coûts de gestion que générerait la mise en place d'un comité d'activités sociales et culturelles (CASC) par département tel que prévu par la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999, les partenaires sociaux se sont réorientés vers un dispositif national qui permettra, *via* une carte, aux salariés agricoles répondant à certaines conditions, de bénéficier de différents services.

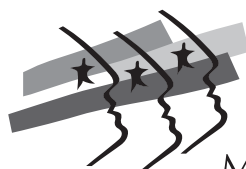
Les grands principes sont les suivants :

- les salariés de six mois et plus d'ancienneté dans l'entreprise au 30 novembre de chaque année, ont droit à une carte d'accès à des services et prestations privilégiées, automatiquement pour les salariés de plus d'un an d'ancienneté, sur demande pour les salariés ayant entre six mois et un an d'ancienneté ;
- ce droit est renouvelé chaque année (sous réserve de la condition d'ancienneté) ;
- le financement est assuré par une cotisation patronale de 0,04 % sur la masse salariale des salariés de six mois d'ancienneté et plus ;
- les départements ayant déjà mis en place un CASC sont exclus du dispositif ; les entreprises ayant un comité d'entreprise sont exonérées (mais elles devront faire la démarche) ;
- la collecte de la cotisation et l'envoi des cartes sont confiés à la Mutualité sociale agricole (MSA) ; la gestion du dispositif est confiée à une association paritaire, l'Association sociale et culturelle paritaire en agriculture (ASCPA) ; le secrétariat est assuré par la FNSEA ;
- les départements gardent la possibilité d'aller plus loin avec la mise en place d'un CASC (selon un guide de méthode).

Négocier continue à être pour la FNSEA le meilleur moyen de mettre en place une politique de l'emploi pragmatique et efficace.

Il est à noter que plusieurs réunions paritaires se sont tenues sur la représentation dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale.

Enfin, la FNSEA attend beaucoup d'un projet d'accord actuellement en cours de négociation sur l'emploi en milieu rural basé sur trois perspectives : maintenir, améliorer et développer cet emploi.



Mouvement
des Entreprises de France
MEDEF

CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)

La négociation collective fait toujours preuve d'une grande vitalité. Plus de 88 000 accords ont été conclus en 2010, derniers chiffres connus, dans les entreprises françaises. Ce volume est en légère baisse par rapport à 2009, marquée par la négociation des accords relatifs à l'emploi des seniors (115 000 accords).

Sur ce total, 39 % ont été signés par des délégués syndicaux dans 14 000 entreprises employant près de huit millions de salariés. Si rémunération et temps de travail sont toujours les thèmes les plus traités, le nombre d'accords sur l'égalité professionnelle et le droit syndical continue à augmenter, respectivement de 17 % et de 23 %.

Dans les branches professionnelles, ce sont plus de 1 150 accords qui ont été conclus dont 558 sur les salaires et 173 ont abordé le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Enfin, au niveau interprofessionnel, 7 textes et 19 avenants ont été conclus en 2012, le début de l'année 2013 ayant, lui, été marqué par la conclusion de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LES CONTRATS DE GÉNÉRATION

Les partenaires sociaux sont parvenus, le 19 octobre 2012, à un accord unanime sur le contrat de génération après quatre séances d'une négociation inscrite à l'agenda social.

Dans la continuité des accords relatifs à l'emploi des jeunes signés en 2011 et déclinés tout au long de l'année 2012, l'accord national interprofessionnel sur le contrat de génération vise à favoriser l'accès à l'emploi des jeunes tout en préservant l'emploi des seniors.

Permettre aux actifs, quel que soit leur âge de trouver leur place dans l'entreprise, tel est l'enjeu de cet accord, qui s'appuie sur une logique incitative, rompant avec la logique de sanction qui prévalait dans les accords en faveur des salariés âgés.

AVENANT AUX ACCORDS DU 7 AVRIL 2011 ET DU 11 JUILLET 2011

L'accord national interprofessionnel relatif à l'accompagnement des jeunes dans leur accès à l'emploi du 7 avril 2011 prévoyait l'accompagnement individuel renforcé de 40 000 jeunes en 2012 (20 000 jeunes accompagnés par Pôle emploi et 20 000 jeunes accompagnés par les missions locales).

Se basant sur les premiers bilans de mise en œuvre, les partenaires sociaux ont décidé de prolonger ce dispositif d'accompagnement renforcé jusqu'au 30 juin 2013, permettant ainsi à 20 000 jeunes supplémentaires d'en bénéficier.

Ils ont également prolongé le dispositif d'aide exceptionnelle visant à aider les jeunes à faire face à différents frais, lors de leur prise de poste jusqu'au 31 décembre 2013. Ce dispositif est issu de l'accord national interprofessionnel relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi du 11 juillet 2011.

ACCORD SUR LE CHÔMAGE PARTIEL

Dans un objectif de simplification et d'amélioration du dispositif, la signature de l'accord national interprofessionnel relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) du 6 février 2012 a permis de revaloriser l'indemnité versée par l'Unédic au titre de l'APLD à hauteur de 2,90 € dès la première heure. En parallèle, la possibilité de conclure des conventions d'APLD d'une durée minimum de deux mois (au lieu de trois mois initialement) a été décidée. Cet accord répond au besoin croissant d'adaptabilité émanant des entreprises : face à l'urgence de la situation économique, les partenaires sociaux ont souhaité faciliter le

recours aux conventions d'APLD en en réduisant la durée minimum, et améliorer l'indemnisation du chômage partiel dans le cadre de l'APLD. L'article 19 de l'ANI du 11 janvier 2013 pose enfin les bases d'une réforme structurelle de l'activité partielle qui vise à la rendre beaucoup plus accessible aux entreprises, et notamment aux très petites, petites et moyennes entreprises (TPE/PME).

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 répond au double objectif d'améliorer et fluidifier le fonctionnement du marché du travail pour renforcer la compétitivité des entreprises tout en luttant contre la précarité par une amélioration de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels.

Signé par les trois organisations patronales et par trois organisations syndicales de salariés représentatives et majoritaires, et couvrant un champ exceptionnellement large, il constitue un ensemble équilibré entre les besoins d'adaptation des entreprises et les attentes des salariés en matière de sécurité de l'emploi.

Les partenaires sociaux ont démontré qu'ils sont capables de prendre leurs responsabilités dans un contexte difficile, faisant ainsi la preuve de la maturité progressive du dialogue social. Les concepts de compétitivité et flexibilité ne sont pas antinomiques de la protection des salariés et de l'emploi et peuvent être discutés avec nos interlocuteurs syndicaux.

L'accord, à condition d'en respecter l'équilibre pendant la transposition législative, permet à la France de s'engager enfin dans le train de réformes nécessaires à son maintien dans la compétition européenne et mondiale – réformes pour lesquelles elle a été précédée par ses voisins européens.

Il permet aux entreprises de gagner en réactivité :

- en facilitant la gestion des ressources humaines (plans de mobilité interne, raccourcissement et la sécurisation des procédures de consultation des institutions représentatives du personnel, etc.) ;
- en donnant aux entreprises les moyens de s'adapter (chômage partiel simplifié, accords de maintien dans l'emploi, refonte globale des plans de sauvegarde de l'emploi ;
- en sécurisant la rupture du contrat de travail (facilitation de la conciliation prud'homale, réduction des délais de prescription, etc.).

Il renforce la sécurisation des parcours professionnels des salariés :

- en les associant à la compréhension de la stratégie de l'entreprise aux leviers et contraintes qui la déterminent, et à ses conséquences en matière d'emploi et de conditions de travail (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, base de données unique) ;
- en leur ouvrant de nouveaux droits, (complémentaire santé, compte personnel de formation, droits rechargeables à l'assurance chômage, etc.).



Le développement du dialogue social que le MEDEF appelle de ses vœux parce qu'il est seul à même d'apporter les réponses adaptées aux salariés comme aux entreprises, en particulier dans une période économique difficile, va connaître un nouvel approfondissement à la suite de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 qui programme de nombreuses négociations, notamment dans les branches professionnelles.

À la suite de la loi Fillon du 4 mai 2004 et de la loi Larcher du 31 janvier 2007, il est temps maintenant de donner une plus grande autonomie au dialogue social en reconnaissant aux partenaires sociaux leur pleine capacité à définir les règles qui les régissent, la loi ne devant intervenir que pour fixer les dispositions qui ont un caractère d'ordre public. C'est ce que le MEDEF attend d'une prochaine révision constitutionnelle.



CONTRIBUTION DE L'UNION NATIONALE DES PROFESSIONS LIBÉRALES (UNAPL)

Comme chaque année, le dialogue social dans les professions libérales, tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau des branches professionnelles, a été particulièrement dynamique en 2012.

Le dialogue social mené par l'UNAPL avec les syndicats de salariés représentatifs au niveau national et interprofessionnel permet d'une part, de donner des outils aux branches professionnelles afin que celles-ci adaptent les mesures à leurs spécificités. Les entreprises libérales étant très majoritairement composées de très petites entreprises (TPE), les négociations menées au niveau des branches professionnelles sont essentielles et s'articulent parfaitement avec celles menées au niveau interprofessionnel.

D'autre part, l'UNAPL, en tant qu'organisation représentative des professions libérales, a un rôle éminent à jouer pour le développement du dialogue social, tant au niveau national qu'au niveau régional. Les précédents accords interprofessionnels qu'elle a signés, sur la qualité de l'emploi, la formation professionnelle et le chômage partiel notamment, ont montré la détermination de l'UNAPL à s'emparer de sujets fondamentaux en matière sociale. Avec la mise en place de l'aide au paritarisme prévue par l'accord signé en septembre 2012, l'UNAPL entend renforcer son action dans ce domaine et encourager le dialogue social de proximité.

Par ailleurs, l'UNAPL a pris part au débat sur les chantiers sociaux ouverts par le nouveau Gouvernement. Elle a notamment participé à la Grande Conférence Sociale des 9 et 10 juillet 2012 sur les thèmes de l'emploi, des rémunérations, de l'égalité professionnelle, de la protection sociale et des retraites.

I. LES ACCORDS SIGNÉS PAR L'UNAPL

Accord national interprofessionnel du 28 septembre 2012 pour le développement du dialogue social et du paritarisme dans l'interprofession des professions libérales

C'est afin de rendre effectif le dialogue social, tant au niveau national que territorial, que l'UNAPL a négocié et signé le 28 septembre 2012 avec les cinq confédérations représentatives de salariés un accord national interprofessionnel pour le développement du dialogue social et du paritarisme dans l'interprofession des professions libérales.

Cet accord permet de se doter des moyens nécessaires pour favoriser le dialogue social, sa qualité et son développement.

Il s'agira notamment de faciliter la présence des représentants employeurs et salariés dans toutes les instances interprofessionnelles de dialogue social national et territorial et de faciliter leur participation à toutes les manifestations de promotion du secteur et de ses emplois, pour en accroître la connaissance et celle de ses spécificités, par l'ensemble des acteurs économiques et sociaux.

Au niveau territorial, les moyens dégagés permettront la mise en place de commissions paritaires interprofessionnelles régionales de développement du dialogue social dans l'interprofession des professions libérales. Ces structures ont notamment pour but d'instaurer et de développer un dialogue social de proximité.

Ces commissions régionales pourront se saisir de thèmes touchant notamment à l'insertion professionnelle, l'emploi des jeunes et des seniors, l'égalité professionnelle, l'accès à la formation sur les territoires, l'information sur le terrain relative aux conventions UNAPL/Pôle emploi, UNAPL/Éducation nationale et UNAPL/Enseignement supérieur.

Accord interprofessionnel du 28 novembre 2012 dans le secteur d'activité des professions libérales sur la répartition de la fraction de la contribution formation professionnelle destinée au financement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Cet accord prévoit que :

- la contribution au titre du financement du FPSPP est fixée annuellement lors d'une négociation qui a lieu à partir du mois d'octobre ;
- à défaut d'accord de branche ayant fixé pour cette année un autre taux de répartition, les pourcentages fixés s'appliquent à la collecte 2010 perçue en 2011 et se répartissent ainsi :
 - 45 % sur la collecte professionnalisation et droit individuel à la formation (DIF) ;
 - 55 % sur la collecte plan de formation.

Cet accord a été signé par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et CGT-FO. La procédure d'extension est actuellement en cours.

Avenant n° 4 du 6 juin 2012 à l'accord interprofessionnel portant création d'un PEI et d'un PERCO-I des professions libérales (ES-PL) du 27 novembre 2002

Cet avenant signé par la CFDT, CFTC et la CFE-CGC a pour objet :

- de mettre en conformité l'accord avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- de modifier les modalités de notification d'adhésion des entreprises à l'accord ;
- de modifier les modalités d'abondement de la manière suivante :
 - chaque entreprise peut ajuster son taux d'abondement en fonction des sources d'alimentation susceptibles d'être versées dans le plan d'épargne interentreprises (PEI) et/ou dans le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) ;
 - les quotes-parts de participation versées dans le PEI peuvent être abondées par l'entreprise ;
- de préciser les modalités d'adhésion simplifiées des salariés d'entreprises adhérentes au PERCO-I de l'épargne salariale des professions libérales (ES PL) ;
- de modifier l'offre financière.

La procédure d'extension est actuellement en cours.

II. LES ACCORDS NÉGOCIÉS PAR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Dans le secteur de la santé

Cabinets Médicaux

- Avenant n° 56 du 24 août 2011 sur le paritarisme dans la branche des cabinets médicaux, étendu par arrêté du 20 mai 2012 ;
- Avenant n° 58 du 24 août 2011 relatif à la commission de validation des accords à la convention collective, étendu par arrêté du 30 mai 2012 ;
- Avenant n° 59 du 29 février 2012 relatif à la grille de salaires, étendu par arrêté du 5 juillet 2012 ;
- Avenant n° 57 du 10 mai 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers

Deux avenants du 23 avril 2012 révisant l'annexe I sur la prévoyance des non-cadres et révisant l'annexe IV sur la prévoyance des cadres.

Cabinets dentaires

- Avenant du 6 octobre 2011 relatif à la prévoyance, étendu par arrêté du 8 novembre 2012 ;
- Accord du 16 décembre 2011 (une annexe), relatif aux salaires et aux primes applicables à partir du 1^{er} décembre 2011, étendu par arrêté du 19 avril 2012 ;
- Accord du 16 décembre 2011 (une annexe), relatif aux salaires et aux primes applicables à partir du 1^{er} janvier 2012, étendu par arrêté du 19 avril 2012 ;
- Avenant n° 4 du 9 février 2012 relatif à la prévoyance, étendu par arrêté du 27 novembre 2012 ;
- Accord du 21 juin 2012 relatif aux salaires, étendu par arrêté du 30 octobre 2012 ;
- Avenant du 20 septembre 2012 relatif à la formation professionnelle, étendu par arrêté du 8 février 2013.

Pharmacie d'officine

- Accord du 11 janvier 2012 relatif aux frais d'équipement dans la branche professionnelle, étendu par arrêté du 19 avril 2012 ;

- Accord du 11 janvier 2012 relatif à la valeur du point dans la branche professionnelle, étendu par arrêté du 19 avril 2012 ;
- Avenants du 19 septembre 2012 relatifs aux certificats de qualification professionnelle ;
- Avenant du 19 septembre 2012 relatif au droit syndical ;
- Avenant du 5 décembre 2012 relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité/paternité et frais de soins de santé.

Cabinets et cliniques vétérinaires

- Avenant n° 54 du 6 octobre 2011 relatif à la modulation du temps de travail, étendu par arrêté du 10 avril 2012 ;
- Avenant n° 58 du 3 avril 2012 relatif aux heures complémentaires, étendu par arrêté du 27 novembre 2012 ;
- Avenant n° 57 du 16 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance, étendu par arrêté du 2 août 2012 ;
- Avenant n° 59 du 2 octobre 2012 relatif à la valeur du point ;
- Avenant n° 50 du 25 octobre 2010 relatif à l'actualisation de la convention collective apportant les modifications nécessaires à sa mise en conformité avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires et à sa bonne compréhension, étendu par arrêté du 29 novembre 2012.

Dans le secteur du droit

Cabinets d'avocats

- Avenant n° 105 du 18 novembre 2011 relatif aux minima conventionnels, étendu par arrêté du 17 février 2012 ;
- Accord du 1^{er} juillet 2011 relatif à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux, étendu par arrêté du 10 avril 2012 ;
- Accord du 16 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, étendu par arrêté du 30 juillet 2012 ;
- Avenant n° 108 du 12 juillet 2012 relatif à l'indemnité de fin de carrière ;
- Avenant n° 109 du 23 novembre 2012 relatif aux salaires minima.

Huissiers de justice

- Avenant n° 41 du 14 février 2012 relatif aux salaires, étendu par arrêté du 12 juin 2012 ;
- Avenant n° 43 du 27 novembre 2012 relatif aux salaires.

Personnel des administrateurs et mandataires judiciaires

- Accord du 8 mars 2012 relatif à la mise en place de la commission paritaire de validation des accords collectifs conclus par les représentants élus dans les études de la branche dépourvues de délégué syndical, étendu par arrêté du 12 février 2013 ;
- Avenant n° 7 du 8 juin 2012 relatif aux salaires minima, étendu par arrêté du 19 octobre 2012 ;
- Avenant n° 2 du 4 octobre 2012 modifiant l'accord de prévoyance du 1^{er} janvier 2009 ;
- Avenant n° 8 du 4 octobre 2012 relatif au fonds d'aide au paritarisme.

Dans le secteur des Techniques et Cadre de vie

Cabinets d'expertise-comptable et de commissariat aux comptes

- Accord de méthode du 14 janvier 2011 sur l'égalité professionnelle, étendu par arrêté du 19 mars 2012 ;
- Avenant n° 35 du 10 février 2012 relatif aux salaires à compter du 1^{er} avril 2012 (et du 1^{er} octobre 2012), étendu par arrêté du 9 juillet 2012 ;
- Accord du 8 juin 2012 relatif à la désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche, étendu par arrêté du 27 novembre 2012.

Entreprises d'architecture

- Accord du 15 octobre 2012 relatif aux salaires ;
- Avenant n° 1 à la convention collective des entreprises d'architecture en date du 28 juin 2012 ;
- Avenant n° 4 à la convention relative au régime de prévoyance des entreprises d'architecture – taux d'appel applicable aux cotisations du régime de prévoyance ;
- Avenant n° 4 à l'accord prévoyance du 24 juillet 2003 – portabilité et maintien des garanties – en date du 19 avril 2012 ;
- Avenant n° 5 à l'accord frais de santé du 5 juillet 2007 – portabilité et maintien des garanties – en date du 19 avril 2012 ;
- Avenant n° 6 à l'accord frais de santé du 5 juillet 2007 – hausse des taux de cotisations – en date du 19 avril 2012, étendu par arrêté du 27 novembre 2012 ;
- Avenant n° 7 à l'accord frais de santé du 5 juillet 2007 – modification du tableau de garanties des salariés du régime général – en date du 21 février 2013 ;

- Avenant n° 5 à l'accord prévoyance du 24 juillet 2003 – prestations incapacité – indemnisation de la maternité et de la paternité – taux de cotisation – du 21 février 2013.

Agences générales d'assurance

- Avenant n° 3 du 23 octobre 2012 à l'accord du 1^{er} décembre 2004 relatif à la formation professionnelle, étendu par arrêté du 12 février 2013 ;
- Avenant n° 13 du 6 décembre 2012 relatif aux salaires minima, étendu par arrêté du 8 février 2013 ;
- Accord du 6 décembre 2012 relatif à la répartition des versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts fonciers

- Accord salarial du 19 janvier 2012, étendu par arrêté du 5 juillet 2012 ;
- Accord sur les trajectoires professionnelles des salariés du 27 septembre 2012, étendu par arrêté du 12 février 2013 ;
- Avenant conventionnel prévoyance santé du 27 septembre 2012 ;
- Avenant conventionnel prévoyance santé du 15 mars 2012, étendu par arrêté du 27 novembre 2012.

Collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs

- Accord national et régional (Île-de-France) n° 73 du 27 juin 2012 relatif aux salaires, étendu par arrêté du 26 octobre 2012.

Établissements de l'enseignement privé hors contrat

- Avenant n° 14 du 11 avril 2012 modifiant les articles 4.4.4 et 4.4.5 et l'annexe II-A ;
- Avenant n° 17 du 10 mai 2012 modifiant le titre 9 "Formation professionnelle" de la convention collective, étendu par arrêté du 19 décembre 2012 ;
- Avenant n° 18 du 20 juin 2012 relatif à la prévoyance ;
- Avenant n° 19 du 16 octobre 2012 relatif aux salaires, étendu par arrêté du 26 décembre 2012.

III. ÉVOLUTIONS DES RELATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES DE TRAVAIL

L'UNAPL a eu l'occasion de se prononcer sur les diverses réformes annoncées par le Gouvernement notamment lors de la Grande Conférence Sociale des 9 et 10 juillet 2012.

Sur la réforme de la représentativité patronale

L'UNAPL entend participer pleinement au débat et formuler des propositions afin que la représentation patronale au niveau national et interprofessionnel reflète la réalité du tissu économique du pays. 80 % des entreprises françaises sont des TPE ; ce sont des entreprises commerciales, artisanales, libérales, agricoles ou qui relèvent de l'économie sociale.

La volonté affirmée des pouvoirs publics de renforcer la démocratie sociale et d'associer les partenaires sociaux aux réformes sociales ne peut se faire au détriment de secteurs représentant un poids économique et démographique important. C'est la légitimité du dialogue social et des partenaires sociaux qui en dépend.

Sur l'emploi et la formation

L'UNAPL poursuit ses actions en faveur de l'orientation des jeunes vers les métiers des professions libérales. L'UNAPL attend du Gouvernement qu'il aille plus loin pour accompagner les entreprises dans leurs efforts de formation.

L'UNAPL a pris acte de la création du contrat de génération, tout en regrettant de ne pas avoir été associée à sa mise en place afin que ce dispositif puisse être utilisé efficacement dans les entreprises libérales. Si elle a soutenu la possibilité de conclusion d'un tel contrat entre un jeune et un senior souhaitant céder son entreprise dans le cas des nouvelles professions libérales notamment, elle a toujours souligné que les embauches, dans les TPE, ne sont que la conséquence d'un surcroît de travail ou de perspectives favorables d'avenir.

Sur les rémunérations

Sur l'évolution du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), l'UNAPL approuve le remplacement du salaire horaire ouvrier de base (SHOB) par le SHBOE (employé), lequel correspond davan-

tage à la réalité démographique des salariés. En outre, que les salariés rémunérés au SMIC bénéficient des produits de la croissance nous semble d'une grande logique. La dernière lettre de ce sigle est censée recouvrir ce concept.

Par ailleurs, l'UNAPL estime que devraient, aussi, être pris en compte tous les éléments annexes qui composent la rémunération.

En revanche, l'UNAPL est opposée aux coups de pouce gouvernementaux qui perturbent la valeur économique du marqueur SMIC ; ceux-là ne doivent intervenir que pour corriger une évidente perte de pouvoir d'achat, ou une non moins évidente distorsion par rapport aux fruits de la croissance. L'UNAPL a toujours souligné l'importance de la négociation de branche au sein de notre interprofession. *A fortiori* en matière de salaire. Les branches sont le mieux à même de décider de l'évolution des salaires de tous niveaux, en fonction de leurs spécificités et des réalités économiques propres à la profession qu'elles vivent.

Sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail

Ces thèmes représentent un enjeu majeur pour notre pays dont la féminisation de la population active est croissante (48 % en activité ou en recherche d'emploi), évolution particulièrement remarquable pour notre secteur d'activité, celui des professions libérales : parmi les 850 000 professionnels libéraux, 46 % sont des femmes ; le personnel salarié des professions libérales comprend 85 % de femmes.

Sur les obligations légales et les sanctions en matière d'égalité professionnelle, l'UNAPL insiste sur l'intérêt de passer par la négociation collective pour faire évoluer la question de l'égalité professionnelle. Tout en faisant remarquer que la problématique du secteur est notablement différente de celle généralement évoquée.

Par ailleurs, si la fixation d'une durée minimale de travail est acceptable dans le sens où elle permet aux salariés de leur assurer un minimum d'heures de travail et donc un minimum de revenus et une couverture sociale minimum, une durée légale inadaptée à l'ensemble des entreprises est au contraire pénalisante pour l'emploi. En la matière, il est nécessaire que le législateur fasse preuve de souplesse.

Dans certains secteurs d'activité, notamment ceux qui comptent un grand nombre de TPE, il faut tenir compte de la nature de l'entreprise et de la spécificité de l'activité.

C'est en particulier le cas des entreprises libérales, qui sont à 95 % des TPE et où un emploi sur trois est à temps partiel en raison de la réalité de l'exercice professionnel (notamment les horaires d'ouverture des entreprises libérales). Dans ce secteur d'activité, le temps partiel est incontournable car il permet notamment d'assurer un service au public de qualité.

Il revient au dialogue social sectoriel de fixer une durée minimale puisque seules les branches professionnelles connaissent les particularités des différents métiers de leurs secteurs d'activité.

Sur l'articulation des temps de vie, il est indispensable, non seulement de limiter les effets des congés (familiaux) sur le déroulement de carrière, mais également de permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée, notamment en améliorant les modalités de prise de ces congés et en agissant sur l'organisation du travail.

Enfin, l'UNAPL soutient toutes les actions destinées à promouvoir la place des femmes dans notre société et leur accès à toutes les responsabilités.

À cet égard, l'UNAPL propose d'atteindre, d'ici 2018, 40 % de femmes au sein de ses instances statutaires ainsi que de celles de ses organisations membres.

Sur les retraites et la protection sociale

Pour l'UNAPL, les thèmes de réflexion fondamentaux concernent la consolidation des régimes de retraite et la compensation nationale, dont la charge devient trop importante pour la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (CNAVPL). L'arrivée des auto-entrepreneurs a fait basculer l'équilibre du régime de base. Les mesures correctrices ne sont aujourd'hui plus suffisantes et les modes de calculs doivent être revus. Ne faut-il pas envisager une mixité entre une compensation strictement démographique et une plus économique ? Pourquoi ne pas réactiver la Commission de compensation mise en place par la loi d'août 2003 sur les retraites ?

Les notions de solidarité et d'équité, l'égalité hommes-femmes, le problème des polypensionnés, la transformation de l'exercice libéral liée à la féminisation des professions libérales, les situations de handicap ou encore la pénibilité sont des éléments incontournables de la réflexion.

En ce qui concerne le calendrier, pour l'UNAPL, il y a nécessité de revoir rapidement le financement du régime de base, ainsi que le problème de la compensation nationale.

Sur la méthode, le Conseil d'orientation des retraites (COR) est, *a priori*, l'instance adéquate pour traiter de ces sujets.

Sur la protection sociale, pour l'UNAPL, les débats doivent d'abord porter sur l'organisation territoriale et la permanence des soins et sur la diversification de l'assiette de financement de la protection sociale et de la régulation des dépenses structurelles pour garantir un financement pérenne.

En ce qui concerne la méthode, l'UNAPL propose de demander un avis synthétique sur ce débat au Conseil économique, social et environnemental (CESE), instance légitime qui représente toute la société civile et qui aurait une vision transversale sur le sujet.



CONTRIBUTION DE L'UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE (UPA)

L'année 2012 s'est avérée être une nouvelle fois particulièrement riche en matière de négociation collective au niveau interprofessionnel avec la signature de plusieurs accords et l'engagement de négociations particulièrement cruciales pour les entreprises et les salariés.

De son côté, l'UPA et les cinq organisations syndicales de salariés ont poursuivi leurs travaux pour faire vivre et développer le dialogue social dans l'artisanat.

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE

1. Contrat de génération

Le contrat de génération est un dispositif d'aide publique aux entreprises facilitant l'embauche des jeunes de moins de 26 ans et le maintien de l'activité des seniors de plus de 57 ans (allègement de charges de 4 000 euros par an pendant trois ans pour les entreprises de moins de 300 salariés).

Le contrat de génération était un des engagements du président de la République et du Gouvernement. L'objectif affiché par François Hollande durant la campagne électorale visait la conclusion de 500 000 contrats de génération au cours du quinquennat.

Avant de devenir un engagement présidentiel, avait déjà été évoquée, dans les débats paritaires, l'idée d'un contrat de solidarité intergénérationnelle entre un chef d'entreprise, un jeune et un senior.

L'UPA s'est engagée dans cette négociation sur la base des postulats suivants :

- le dispositif devait s'adapter à la taille des entreprises,
- le document d'orientation répondait à sa demande d'ouvrir le dispositif aux chefs d'entreprise seniors,
- le dispositif serait ouvert à l'issue des contrats de formation en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation),
- le cumul entre l'aide financière forfaitaire et les allègements généraux de cotisations sociales sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) pourrait booster les embauches dans le secteur de l'artisanat et du commerce de proximité.

La négociation sur les contrats de génération a débuté le vendredi 21 septembre 2012 et a débouché sur un accord ouvert à signature le 19 octobre 2012 après quatre séances de négociation.

L'UPA a signé cet accord parce que ce dispositif favorisant l'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée (CDI) tout en maintenant des seniors dans l'emploi, est décliné de manière différente en fonction de la taille de l'entreprise (plus de 300 salariés, moins de 300 salariés) et qu'il prévoit des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

En effet, pour les entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions permettent d'envisager la signature d'un contrat de génération entre le seul chef d'entreprise et le jeune et dans différentes autres hypothèses que celle de la préparation d'une transmission d'entreprise.

2. La délibération sociale sur la modernisation du dialogue social

La délibération sociale sur la modernisation du dialogue social visait un double objectif, pas nécessairement facile à réaliser, d'améliorer l'information donnée aux institutions représentatives du personnel (IRP) tout en rationalisant les informations demandées aux entreprises.

Si la délibération sociale avait retrouvé en 2011 un rythme soutenu de discussions, force est de constater qu'elle a vu ses travaux purement et simplement stopper en 2012.

Plusieurs raisons expliquent ce coup d'arrêt.

En premier lieu, il faut rappeler qu'en décembre 2012, les syndicats de salariés avaient proposé une nouvelle grille d'information des IRP sur la formation et le partage de la valeur ajoutée qui a nécessité pour la délégation patronale de prendre un temps de réflexion. En effet, la grille proposée comprenait sept thèmes détaillés.

De plus, les organisations syndicales de salariés insistaient sur la nécessité de bénéficier d'informations de qualité et non plus seulement d'un empilement de données économiques et sociales qui n'apportent pas une totale clarté sur le fonctionnement de l'entreprise.

Pour l'UPA, le document proposé posait clairement le problème de la taille de l'entreprise puisque le risque était de voir accentué le nombre d'informations actuellement demandées aux entreprises de moins de 50 salariés.

Deuxièmement, la perspective de l'élection présidentielle a aussi beaucoup freiné les travaux avec l'annulation de plusieurs séances.

Enfin, à la suite de la Grande Conférence Sociale des 9 et 10 juillet 2012, une nouvelle négociation interprofessionnelle sur la sécurisation de l'emploi a été engagée sur la base du document d'orientation du Gouvernement prévoyant "un meilleur partage, en amont des décisions, de l'information avec les IRP et les instances de gouvernance de l'entreprise et d'une façon générale un rôle accru reconnu aux salariés et à leurs représentants".

Ainsi, une grande partie de la délibération sociale a été vidée de son contenu.

3. La négociation sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement

Les partenaires sociaux sont parvenus le 17 février 2012 à un accord national interprofessionnel relatif à la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement qui a été signé par l'UPA, le Medef, la CGPME, d'une part et par la CFDT, la CFTC et FO, d'autre part.

Il redéfinit et actualise, la gouvernance, le mode de financement et les moyens de contrôle des organismes gérés par les partenaires sociaux. Il doit ainsi contribuer à rendre le paritarisme plus lisible, à

améliorer le service apporté aux entreprises et aux salariés, et globalement à renforcer la légitimité des partenaires sociaux.

L'UPA a obtenu que ses principales demandes soient prises en compte, notamment le fait que le vote par tête dans les conseils d'administration des organismes paritaires soit la règle. En effet, compte tenu du déséquilibre qui ne résulte pas de critères objectifs dans la représentation des trois organisations patronales au sein du collège des employeurs, il était essentiel que le texte de l'accord ne consacre pas le principe du vote par collègue.

Cette règle n'aurait pu en effet être acceptable qu'à la condition que chaque organisation patronale dispose d'une voix.

Au final, l'UPA considère que le texte de l'accord devrait permettre d'améliorer la crédibilité de l'action des partenaires sociaux dans les organismes paritaires mais aussi dans toutes les instances dans lesquelles ils sont présents.

En effet, le texte prévoit clairement que les règles contenues dans l'accord ont vocation à être la référence pour les organismes paritaires territoriaux et de branche et peuvent guider les organismes où les partenaires sociaux ne siègent pas seuls (organismes de sécurité sociale).

Cette rédaction est conforme aux souhaits de l'UPA, dans la mesure où, tout en fixant des règles communes précises, elle permet aussi de ne pas infliger à des associations paritaires de branche des contraintes surdimensionnées.

4. Retraites complémentaires AGIRC-ARRCO

À l'issue de sept réunions paritaires de négociations entamées le 22 novembre 2012, un accord national interprofessionnel sur les retraites complémentaires de l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) et de l'Association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO) a été ouvert à la signature le 13 mars 2013.

Les principales dispositions de cet accord sont les suivantes :

- en matière de ressources :
 - l'accord prévoit une hausse de 0,1 point des taux de cotisations contractuels (0,06 pour les employeurs et 0,04 pour les salariés) au 1^{er} janvier 2014 et de 0,1 point supplémentaire le 1^{er} janvier 2015. Concrètement au 1^{er} janvier 2014 les taux contractuels des cotisations ARRCO seront portés à 6,10 % sur la tranche 1 et à 16,10 % sur la tranche 2. Le taux contractuel de l'AGIRC sera porté à 16,34 %. Au 1^{er} janvier 2015 ces taux passeront respectivement à 6,20 % et à 16,44 % ;
 - les entreprises de plus de neuf salariés verseront désormais mensuellement les cotisations de retraite complémentaire ;
 - les réserves disponibles des fonds de gestion et d'action sociale des institutions constatées au 31 décembre 2012 dépassant neuf mois pour les réserves d'action sociale et six mois pour les réserves de gestion seront affectées aux réserves techniques des régimes.

- en matière de prestations :
 - pendant trois ans les pensions de retraite AGIRC et ARRCO seront revalorisées d'un point de moins que l'inflation. Pour répondre à la demande exprimée notamment par la CFDT et la CFTC d'une prise en compte des "petites retraites", les pensions ARRCO progresseront au 1^{er} avril 2013 de 0,8 % et celles de l'AGIRC de 0,5 %. En 2014 et 2015, les pensions seront revalorisées de l'inflation moins 1 point.

Enfin, les partenaires sociaux décident d'engager une réflexion sur les orientations à prendre pour le moyen-long terme.

Il est ainsi prévu de mettre en place un groupe de travail dès l'entrée en vigueur de l'accord pour étudier les possibilités d'évolution des régimes. Ce groupe de travail devra rendre ses conclusions et formuler ses propositions à la fin de l'année 2013.

Sans cet accord le déficit prévisionnel de l'ensemble AGIRC-ARRCO aurait atteint 8,6 milliards d'euros en 2017. Il sera réduit à 5,5 milliards d'euros avec ces mesures. Quant aux réserves sans l'accord elles auraient été de 21 milliards d'euros soit 27 % des prestations, avec l'accord elles sont portées à 46 milliards d'euros soit 60 % des prestations.

L'UPA a signé cet accord sur les régimes de retraites complémentaires AGIRC-ARRCO du 13 mars 2013, le jugeant équilibré.

5. Compétitivité emploi – Sécurisation de l'emploi

L'UPA a signé l'accord du 11 janvier 2013 pour la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi car il prévoit quelques avancées positives pour les entreprises artisanales et de commerce de proximité :

- Les embauches de jeunes de moins de 26 ans seront exonérées de cotisations d'assurance chômage pendant les quatre premiers mois pour les entreprises de moins de 50 salariés, et pendant les trois premiers mois pour les autres. Cette disposition est de nature à favoriser l'embauche des jeunes et contribue à réduire le coût du travail, plus particulièrement dans les petites entreprises.
- Les contrats à durée déterminée (CDD), contractés afin de remplacer temporairement un salarié ou de répondre aux besoins d'une activité saisonnière, ne seront pas soumis à une surcotisation d'assurance chômage. On a ainsi évité de pénaliser de nombreuses entreprises qui ont légitimement recours à ce type de contrat. De même l'augmentation du taux de cotisation des CDD d'usage restera limitée.
- L'organisation de la couverture complémentaire santé des salariés pourra être confiée aux branches professionnelles. Ainsi les salariés bénéficieront progressivement d'une meilleure protection sociale tandis que le coût pour les entreprises sera limité par l'effet de la mutualisation et de la capacité de négociation des partenaires sociaux des branches professionnelles face aux opérateurs : sociétés d'assurance, mutuelles ou institutions de prévoyance.
- La limitation à deux ans (au lieu de cinq) de la période de contestation par le salarié des conditions d'un licenciement est une réelle avancée. Néanmoins il conviendra d'aller beaucoup plus loin dans la sécurisation des employeurs qui sont aujourd'hui constamment à la merci de condamnations exclusivement liées à la forme du licenciement et non aux raisons qui l'ont motivé.

6. Logement

À l'issue de quatre réunions paritaires de négociation sur le logement, un accord a été trouvé le 18 avril 2012. Cet accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi et de l'accord du 29 avril 2011 sur le logement des jeunes.

Au travers de cet accord, les parties signataires se sont données pour objectif de rechercher des solutions afin de faciliter l'accès en priorité et le maintien dans le logement pour favoriser l'accès à l'emploi pour les salariés, le recrutement pour les employeurs et de créer les conditions pour que les difficultés de logement ne soient pas un obstacle à la mobilité professionnelle.

En effet, les entreprises sont de plus en plus sensibles aux difficultés de logement de leurs salariés qui pèsent fortement sur leur budget, leur qualité de vie, en particulier sur le temps de transport pour le trajet domicile/lieu de travail. Cela pénalise l'accès à l'emploi, en particulier pour les jeunes, et la mobilité professionnelle à un point tel que des entreprises en viennent à mettre en œuvre directement des solutions de logement pour leurs propres salariés.

Cet accord inscrit par ailleurs le principe de l'engagement d'une négociation dans les trois ans qui viennent pour étudier les mesures qu'il serait nécessaire de mettre en œuvre pour que tous les salariés puissent avoir accès à l'ensemble des produits du 1 % Logement (*Action Logement*).

Aujourd'hui les salariés des entreprises de moins de dix salariés n'accèdent que de façon marginale à l'offre de produits et de service du 1 % Logement. Cet état de fait n'est pas sans incidence sur l'attractivité de ces catégories d'entreprises et s'ajoute aux facteurs de difficulté de recrutement.

L'UPA en signant cet accord permet aux entreprises de moins de dix salariés de l'Artisanat et du commerce de proximité d'accéder à l'offre de produits du 1 % Logement sans contrepartie de cotisation pendant trois ans.

Les partenaires sociaux se sont également donnés pour ambition au travers de cet accord d'essayer de présenter un front le plus uni possible face à l'État. Ils ont souhaité reprendre la main face à l'interventionnisme de ce dernier et rappeler leur vocation à gérer l'ensemble du dispositif.

7. Qualité de vie au travail

Inscrite dans l'agenda social 2012, une délibération sociale s'est ouverte sur le sujet de la "qualité de vie au travail", le 8 mars 2012

(Journée de la femme) conformément au calendrier arrêté le 10 novembre 2011 par le Comité de suivi de l'agenda social.

L'objectif de cette discussion était de parvenir à un constat commun et un "diagnostic partagé" avant d'engager une négociation et à terme parvenir à un accord national interprofessionnel.

Le 13 juin 2012, à l'issue de cette phase de délibération sociale, les organisations syndicales de salariés ont exprimé unanimement leur satisfaction sur la synthèse des travaux qui leur a été présentée, considérant qu'il s'agissait là d'un état des lieux partagé de la qualité de vie au travail.

Les partenaires sociaux ont décidé en conséquence, à l'unanimité, d'ouvrir sur les bases de cette synthèse, une négociation interprofessionnelle.

Cette séance, prévue initialement le 3 juillet 2012 a été toutefois reportée au 21 septembre 2012, compte tenu de la table ronde consacrée à ce thème dans le cadre de la Grande Conférence Sociale des 9 et 10 juillet 2012. L'objectif poursuivi par cette négociation est l'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle.

Cette amélioration de la qualité de vie au travail doit passer par le dialogue social, les institutions représentatives du personnel ayant un rôle déterminant à jouer.

Il est également prévu l'implication de trois grands acteurs dans la mise en place de la qualité de vie au travail dans l'entreprise que sont les branches, les acteurs territoriaux et les managers.

L'accent est également mis dans cette négociation sur l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes et la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, question qui serait abordée lors de l'entretien professionnel.

Après trois réunions paritaires en 2012, cette négociation se poursuit en 2013 avec pour objectif de parvenir à un accord au plus tard au mois de juin 2013.

LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ARTISANAT

1. La mise en œuvre de l'accord du 12 décembre 2001

L'UPA et les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord du 12 décembre 2001 sur le développement du dialogue social dans l'artisanat, ont mis en place un dispositif innovant : les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA).

Composées à part égale de représentants de l'UPA et de représentants des organisations syndicales de salariés, ces commissions permettent d'organiser le dialogue social pour les entreprises artisanales. L'objectif est que les employeurs et les salariés puissent disposer, au niveau territorial, d'une instance de dialogue et d'échanges.

Le dispositif est entré dans sa phase opérationnelle au début de l'année 2010, l'application de l'accord ayant été retardée par sept années de batailles juridiques.

Les CPRIA ont vocation à examiner des questions telles que l'aide au dialogue social, l'accès à l'emploi, la connaissance et l'attractivité des métiers, les besoins de recrutement, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les conditions de travail, la santé, l'hygiène et la sécurité au travail ou encore les œuvres sociales et culturelles. Elles contribuent ainsi à la promotion de l'emploi dans les entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité.

Les CPRIA permettent de mieux répondre aux priorités des entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité et aux attentes de leurs salariés, la négociation à proprement parler restant du seul ressort de la branche professionnelle.

Leurs missions sont de plusieurs types :

- contribuer à la promotion de l'emploi dans l'artisanat et le commerce de proximité ;
- favoriser l'emploi et l'amélioration des conditions de travail ;
- permettre aux salariés de l'artisanat et du commerce de proximité de bénéficier d'avantages tels que les chèques-vacances, les chèques-cadeaux, etc. ;
- améliorer l'accès des employeurs et des salariés aux informations d'ordre juridique et social concernant le travail dans l'entreprise : formation, apprentissage, hygiène et sécurité, etc.

Tant au niveau territorial que sectoriel, elles contribuent donc à renforcer le rayonnement et l'attractivité des professions artisanales notamment en direction des jeunes.

2. La réunion nationale des CPRIA

Toutes les organisations signataires de l'accord du 12 décembre 2001, rassemblées à la Maison de l'Aveyron à Paris, le 25 janvier 2012, en conviennent : cette première réunion nationale des commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA) s'est révélée être un véritable succès. En effet, 350 représentants syndicaux et patronaux, originaires de tout le territoire métropolitain, et aux sensibilités différentes, voire opposées, ont su dialoguer dans un esprit constructif, avec la volonté de faire avancer le dispositif.

L'objectif de cette première journée ? Il s'agissait, tout d'abord, de rassembler tous les acteurs, et notamment les représentants des cinq confédérations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO), les responsables nationaux de l'UPA et les membres des CPRIA à l'échelon local.

Cette première rencontre était l'occasion de dresser un premier bilan des CPRIA et d'échanger sur les bonnes pratiques, afin de capitaliser sur les expériences de chacun et de mutualiser les avancées. De fait, si le maillage territorial est aujourd'hui achevé, avec 22 CPRIA présentes dans les 22 régions métropolitaines, il existe en pratique des états d'avancement très différents.

Parmi les expériences innovantes, la CPRIA des Pays de la Loire a présenté son dispositif COSCA (comité des œuvres sociales et culturelles de l'artisanat), une offre de services, baptisée *ArtiPass*, destinée aux employeurs et aux salariés de l'artisanat, et qui a bénéficié l'an dernier à 2 200 personnes...

Cette journée, qui a constitué un baptême au niveau national pour les CPRIA, aura été l'occasion pour chacun d'affiner sa perception du dispositif.

En effet, si toutes les CPRIA sont signataires de la charte de bon fonctionnement, qui pose les grandes lignes du système, et si tous s'accordent sur la finalité de ces commissions – permettre aux salariés des entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité de bénéficier d'un environnement de travail et d'avantages sociaux similaires à

ceux proposés aux salariés des grandes entreprises – tout reste maintenant à faire pour atteindre l'objectif.

Ainsi, les organisations syndicales de salariés ont notamment choisi d'axer en 2012 leurs efforts sur toutes les pistes de nature à favoriser l'accès des jeunes à un emploi dans l'artisanat et le commerce de proximité.

Partie 2
LE CONTEXTE
DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LES CHANTIERS SOCIAUX EN LIEN

AVEC LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

I. LA GRANDE CONFÉRENCE SOCIALE ET LA FEUILLE DE ROUTE SOCIALE

La grande conférence sociale s'est tenue les 9 et 10 juillet 2012 au Palais d'Iéna. Ouverte par le président de la République, clôturée par le Premier ministre, elle a réuni plus de 300 participants, représentants des organisations syndicales, d'employeurs et des collectivités territoriales.

Par la confrontation des idées et des propositions, la recherche de leur convergence, son ambition était de parvenir à construire une "feuille de route sociale", explicitant, pour chacun des domaines appelant des réformes, la méthode suivie (concertation préalable à une initiative gouvernementale, négociation entre partenaires sociaux, recours à une expertise préparatoire, etc.) et le calendrier retenu.

Sept tables rondes, chacune animée par un ministre appuyé par un "facilitateur", se sont réunies sur deux demi-journées, afin d'échanger sur les constats, analyses, propositions, puis d'approfondir les éléments de méthode et de calendrier. Les tables rondes étaient les suivantes :

- développer l'emploi, en priorité l'emploi des jeunes,
- développer les compétences et la formation tout au long de la vie,
- assurer des systèmes de rémunération justes et efficaces,
- atteindre l'égalité professionnelle et améliorer la qualité de vie au travail,
- réunir les conditions du redressement productif,
- assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale,
- moderniser l'action publique avec ses agents.

Extraits de la feuille de route sociale

Préambule : démocratie sociale

Les échanges initiaux entre le président de la République et les organisations interprofessionnelles représentatives, ainsi que les travaux préparatoires de la grande conférence sociale et les discussions lors des différentes tables rondes, ont permis de dégager plusieurs constats et objectifs :

- il est important de disposer de partenaires sociaux reconnus et légitimes, interlocuteurs de premier plan pour le Gouvernement dans la conduite des réformes nationales, mais aussi dans les branches professionnelles, les entreprises de toute nature et les territoires ;
- les partenaires sociaux ont vocation à construire, au niveau national et interprofessionnel, des réponses adaptées sur les questions d'emploi, de travail, de formation professionnelle, de relations sociales, réponses susceptibles d'être ensuite traduites dans la loi ou la réglementation par le Gouvernement et le Parlement ;
- la loi Larcher de janvier 2007 a amélioré la place consacrée au dialogue social dans l'élaboration des réformes, mais que le respect des principes de la démocratie sociale suppose d'abord un engagement constant, notamment des autorités politiques ;
- la révision de la Constitution peut permettre, sous diverses formes, de mieux consacrer la place des partenaires sociaux et du dialogue social, dès lors qu'elle s'accompagne de pratiques en adéquation avec ces objectifs et qu'elle n'induit pas de priver le législateur d'une partie de ses pouvoirs ;
- cette reconnaissance constitutionnelle renforcerait les légitimes exigences à l'égard des partenaires sociaux, en termes de représentativité, de transparence et de responsabilité ;
- il est souhaitable que la négociation interprofessionnelle sur la place des institutions représentatives du personnel (IRP) connaisse un débouché rapide et qu'une concertation s'ouvre sur la présence des salariés dans les conseils d'administration des entreprises.

Chantiers prioritaires, méthode et calendrier

1. Afin de donner sa juste place à la démocratie sociale et au dialogue social, le Gouvernement proposera au Parlement une révision de la Constitution. Cette révision permettra de renforcer la reconnaissance des partenaires sociaux et d'élever au niveau constitutionnel les principes de la loi du 31 janvier 2007. Elle n'aura pas pour vocation de définir un domaine réservé aux partenaires sociaux, excluant le rôle des pouvoirs législatif et réglementaire. Elle pourra renvoyer à une loi organique ses principes d'application. La proposition gouvernementale sera précédée d'un travail préparatoire conduit avec les partenaires sociaux à partir de l'automne 2012.

2. Afin de renforcer la légitimité des acteurs du dialogue social, des actions seront entreprises sur les questions relatives à la représentativité et au financement des organisations syndicales et patronales, ainsi qu'à la reconnaissance des parcours et des mandats de leurs représentants.

Un bilan sera engagé au 2nd semestre 2013 sur la réforme de la représentativité syndicale, au vu des travaux conduits sous l'égide du Haut Conseil du dialogue social (HCDS).

La question de la représentativité patronale sera abordée, selon des modalités à définir sur la base des propositions à venir des organisations représentatives d'employeurs.

En matière de transparence des financements, un bilan sera fait de l'application des améliorations récentes et des dispositions législatives seront adoptées début 2013 sur la transparence financière des comités d'entreprise.

Une négociation sera enfin proposée aux partenaires sociaux début 2013 sur la question des parcours militants et sur la reconnaissance des mandats interprofessionnels.

3. La négociation sur les instances représentatives du personnel (IRP) se poursuivra dans l'objectif de parvenir à un accord dans les meilleurs délais. Une clause de rendez-vous avec le Gouvernement est fixée à la mi-décembre 2012 pour envisager les suites à y donner.

La concertation sur la place des salariés dans les instances de gouvernance des entreprises s'ouvrira au début 2013 en tenant compte de l'aboutissement ou du degré d'avancement de cette négociation.

4. Un groupe de travail sur la rationalisation des diverses négociations obligatoires dans les entreprises sera mis en place avant la fin de l'année 2012, afin de faire des propositions de simplification et de meilleure lisibilité et articulation, y compris s'agissant des modalités de sanctions ou de pénalités.

II. LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES DE LA FEUILLE DE ROUTE SOCIALE

Pour certains chantiers ouverts lors de la conférence sociale de juillet 2012, un dispositif est d'ores et déjà mis en place (contrat de génération, sécurisation de l'emploi, règles de revalorisation du SMIC, renforcement de l'effectivité des dispositifs en faveur de l'égalité professionnelle). Pour d'autres, la mise en œuvre est engagée (constitutionnalisation du dialogue social).

II.1. LA PRÉSENTATION DU PROJET DE LOI CONSTITUTIONNELLE RELATIF À LA DÉMOCRATIE SOCIALE

Lors du Conseil des ministres du 13 mars 2013, le Premier ministre a présenté quatre projets de loi tendant à réformer la Constitution afin de mettre en œuvre l'engagement du président de la République de "promouvoir une République exemplaire" et de "donner un nouvel élan au dialogue social".

C'est dans ce cadre que s'inscrit le projet de loi constitutionnelle relatif à la démocratie sociale. Il crée un nouveau titre dans la Constitution, dédié au dialogue social, dont le président de la République et le Gouvernement ont entrepris de conforter le rôle depuis la grande conférence sociale.

En s'inspirant du mécanisme introduit à l'article L.1 du Code du travail par la loi du 31 janvier 2007, et des protocoles adoptés par l'Assemblée nationale et le Sénat pour ce qui concerne les propositions de loi, le projet de loi crée dans la Constitution un nouveau titre, consacré au dialogue social préalable à la loi :

"Tout projet de loi ou d'ordonnance ou toute proposition de loi qui procède à une réforme en matière de relations individuelles et collectives du travail, d'emploi ou de formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle ne peut, sauf en cas d'urgence, être délibéré en conseil des ministres ou inscrit à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale ou du Sénat sans que les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives aient été mises en mesure de négocier, si elles le souhaitent, sur l'objet de cette réforme."

L'article L.1 du Code du travail oblige déjà le Gouvernement à engager une concertation préalable à toute réforme en matière de relations du travail, d'emploi et de formation professionnelle, permettant aux partenaires sociaux d'engager, s'ils le souhaitent, une négociation

collective. Avec la loi constitutionnelle relative à la démocratie sociale, cette règle sera inscrite dans la Constitution.

II.2. LA LOI RELATIVE À LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI

Le 7 septembre 2012, le Gouvernement a adressé aux partenaires sociaux le document d'orientation encadrant les prochaines négociations “pour une meilleure sécurisation de l'emploi”. Quatre grands thèmes de négociation sont définis : lutte contre la précarité du marché du travail, anticipation des évolutions de l'activité, de l'emploi et des compétences, dispositifs de maintien dans l'emploi face aux aléas conjoncturels et amélioration des procédures de licenciement. Les partenaires sociaux ont engagé une négociation sur la base de ce document d'orientation.

À l'issue de la dernière réunion sur la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013, un accord a été conclu. L'accord national interprofessionnel (ANI) “pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés” a été signé par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC (voir *Partie 3 - Chapitre VIII - La négociation collective sur l'emploi*).

La loi relative à la “sécurisation de l'emploi”⁽¹⁾ transcrit le contenu de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, en apportant les précisions indispensables à la sécurisation juridique de certaines de ses dispositions. Elle est divisée en quatre chapitres, qui traduisent l'ambition portée par les partenaires sociaux et le Gouvernement de concilier la nécessaire sécurisation des droits des salariés et le besoin de souplesse des entreprises.

Le premier chapitre crée des droits nouveaux pour les salariés, individuels et collectifs

Au titre des droits individuels, il prévoit tout d'abord la généralisation de la couverture complémentaire collective “santé” pour les salariés, toutes les entreprises devant être couvertes au 1^{er} janvier 2016 par un accord de branche ou le cas échéant un accord d'entreprise. Il organise par ailleurs l'amélioration de la portabilité des couvertures “santé” et “prévoyance” des demandeurs d'emploi en les portant à 12 mois (article 1).

¹⁾ À la date de réalisation du présent rapport, le projet de loi a été adopté par l'Assemblée nationale ; le vote définitif au Sénat a été programmé le 14 mai 2013.

Il prévoit également la création d'un compte personnel de formation, dont les modalités de mise en œuvre seront prochainement précisées par une concertation entre les partenaires sociaux, les régions et l'État, ainsi que d'un conseil en évolution professionnelle chargé de mieux accompagner et orienter le salarié dans son parcours professionnel (article 2).

Il offre enfin, dans les entreprises de plus de 300 salariés, pour tout salarié souhaitant développer ses compétences et justifiant d'une ancienneté d'au moins deux ans, la possibilité de bénéficier d'une période de mobilité externe sécurisée à l'issue de laquelle il choisit de réintégrer ou non son entreprise. En cas de retour, il retrouve son emploi antérieur ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes (article 3).

Au titre des droits collectifs, il améliore l'information et la procédure de consultation des institutions représentatives du personnel.

Il crée une nouvelle consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur son activité (emploi, évolution des métiers et des compétences, recours à la sous-traitance, à l'intérim, etc.) et instaure une base de données unique permettant de partager avec les représentants des salariés l'information stratégique de l'entreprise dans les domaines économiques et sociaux. Il organise enfin un nouveau droit de recours à l'expertise pour appuyer le comité d'entreprise dans l'exploitation et l'appréciation des enjeux de ces données stratégiques. Parallèlement, il fixe le cadre temporel des consultations des institutions représentatives du personnel et du recours à l'expertise et simplifie et amplifie le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) en prévoyant la mise en place d'une instance unique de coordination dans les entreprises comptant plusieurs CHSCT concernés par un même projet. Enfin, il précise la procédure permettant au comité d'entreprise d'être informé et consulté sur l'utilisation par l'entreprise du crédit d'impôt en faveur de la compétitivité et de l'emploi (article 4).

Cette meilleure association des salariés à la stratégie de l'entreprise est complétée par la participation de représentants des salariés aux conseils d'administration (ou de surveillance) des grandes entreprises, avec voix délibérative. Les conditions de mise en œuvre de cette mesure dans l'entreprise, et notamment les modalités de désignation des salariés, devront avoir été approuvées par l'assemblée générale des actionnaires. Le Gouvernement remettra au Parlement un rapport sur la mise en œuvre de l'obligation de représentation des salariés et le cas échéant des propositions d'évolution avant le 30 juin 2015 (article 5).

Le deuxième chapitre vise à mieux lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi

Sur l'accompagnement et l'indemnisation des demandeurs d'emploi anciens salariés précaires, la future convention assurance chômage devra déterminer les paramètres de droits rechargeables leur permettant, s'ils retrouvent un emploi puis reviennent au chômage, de conserver les droits à indemnisation non consommés. Par ailleurs, la loi crée une aide exceptionnelle pour les bénéficiaires expérimentaux du contrat de sécurisation professionnelle engagés dans une formation qualifiante, et dont les droits à l'assurance chômage s'éteignent avant la fin de la formation (article 6).

Concernant la modulation des cotisations des contrats précaires, et afin de favoriser l'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI), il est prévu que les contributions des employeurs soient renchériées pour les contrats à durée déterminée (CDD) de courte durée et qu'elles soient supprimées dans certains cas pour l'embauche en CDI. Les conventions d'assurance chômage devront donc prévoir des majorations et minora-tions de cotisations différenciées en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise (article 7).

Enfin, la loi réforme la réglementation du travail à temps partiel afin d'améliorer la situation des salariés dont la durée de travail est inférieure à un temps complet et de lutter contre le temps partiel subi. Elle instaure ainsi un noyau dur en matière d'encadrement du temps partiel, à savoir une durée minimale hebdomadaire de vingt-quatre heures et une rémunération majorée de toutes les heures complémentaires, de 10 % minimum, garantissant aux salariés une durée de travail plus importante à même de leur assurer un accès aux droits sociaux et une augmentation de leur rémunération. Il ne sera possible de déroger à cette durée minimale que par accord de branche étendu, ou à la demande écrite et motivée du salarié, sachant que ces dérogations devront être assorties de garanties quant à la mise en place d'horaires regroupés. Au-delà, la loi renforce le rôle des partenaires sociaux dans la définition des modalités d'exercice du temps partiel en instaurant une négociation obligatoire dans les branches dont les activités sont structurellement organisées autour du temps partiel. Le Gouvernement remettra au Parlement un rapport sur l'évaluation des dispositifs relatifs au temps partiel avant le 1^{er} janvier 2015 (articles 8 et 8 bis).

Le troisième chapitre vise à favoriser l'anticipation négociée des mutations économiques, pour développer les compétences, maintenir l'emploi et encadrer les licenciements économiques

Il traite tout d'abord de la gestion prévisionnelle négociée des emplois et des compétences afin de mieux l'articuler, d'une part, avec celle des entreprises sous-traitantes et, d'autre part, avec les autres dispositifs tels que la consultation sur les orientations stratégiques, la négociation sur la mobilité interne, la politique de formation professionnelle ou la politique de lutte contre la précarité (article 9).

Il instaure ensuite un instrument négocié de mobilité interne, en permettant la mise en œuvre de mesures collectives d'organisation du travail et d'évolution des salariés en dehors de tout projet de licenciement. L'accord devra notamment intégrer les limites géographiques à cette mobilité, des mesures d'accompagnement des salariés (formation, aides, etc.) et des mesures visant à permettre la conciliation entre leurs vies professionnelle et personnelle. La mobilité ne peut entraîner une diminution du niveau de rémunération ou de la classification personnelle du salarié et doit garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle. Si un salarié refuse l'application d'un accord de mobilité interne à son contrat de travail, son licenciement est individuel pour motif économique et ouvre droit à des mesures d'accompagnement et de reclassement que doit prévoir l'accord. Le Gouvernement remettra au Parlement un rapport sur l'évaluation des accords de mobilité interne avant le 31 décembre 2015 (article 10).

Ce chapitre contient de plus des dispositions destinées à renforcer les outils permettant de maintenir l'emploi dans l'entreprise dans une conjoncture difficile.

Ainsi, le dispositif de chômage partiel est refondu. Il est précisé d'une part que l'activité partielle est compatible avec le suivi d'activités de formation. Il est prévu d'autre part que les entreprises qui se trouveront en activité partielle dans le nouveau régime bénéficieront d'une allocation financée à la fois par l'État et l'Unédic, dont les paramètres restent à déterminer (article 11).

Par ailleurs, il crée une nouvelle catégorie d'accords d'entreprise, les accords de maintien dans l'emploi, afin de permettre aux partenaires, dans les entreprises qui font face à de graves difficultés conjoncturelles, d'aménager temporairement, dans le respect de l'ordre public social, l'équilibre global temps de travail/salaire/emploi. La loi prévoit des garanties importantes pour les salariés : signature d'un accord majori-

taire à 50 %, impossibilité pour l'employeur de rompre pour motif économique les contrats de travail des salariés concernés par l'accord, préservation des bas salaires, versement de dommages et intérêts en cas de non-respect par l'employeur des engagements de maintien de l'emploi, possibilité pour le juge de suspendre l'accord, etc. Si le salarié refuse l'application de l'accord, la rupture du contrat de travail est un licenciement individuel pour motif économique lui permettant de bénéficier d'un accompagnement spécifique. Le Gouvernement remettra tous les ans au Parlement un rapport sur la mise en œuvre des accords de maintien dans l'emploi (article 12).

Enfin, ce chapitre encadre les licenciements économiques.

Les procédures de licenciement collectif sont profondément refondues puisque plus aucune procédure de licenciement collectif ne pourra aboutir si elle n'a pas donné lieu soit à un accord collectif majoritaire à 50 % (qui peut définir le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et apporter des adaptations à la procédure de licenciement collectif sans pouvoir cependant déroger à l'obligation générale de reclassement et d'adaptation des salariés) validé par l'Administration, soit à un plan unilatéral homologué par l'Administration. Les actes administratifs de validation ou d'homologation pourront être contestés devant le juge administratif qui devra se prononcer dans un délai maximal de trois mois. Le salarié licencié pourra toujours contester son licenciement dans sa dimension individuelle et dans son motif devant le conseil des prud'hommes (article 13).

De plus, l'entreprise d'au moins 1 000 salariés qui envisage la fermeture d'un de ses établissements devra rechercher un repreneur, en lien avec son obligation de revitalisation. Le comité d'entreprise est informé de cette recherche et peut recourir à un expert pour se faire assister dans ce processus. Il est informé également des offres éventuelles de reprise sur lesquelles il peut émettre un avis (article 14).

Enfin, deux dispositions relatives au licenciement économique complètent le dispositif : la première codifie la jurisprudence de la Cour de cassation sur les critères d'ordre des licenciements en permettant de privilégier les qualités professionnelles, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères, et la seconde prévoit que la durée maximale du congé de reclassement applicable dans les entreprises et les groupes de plus de 1 000 salariés augmente de 9 à 12 mois (article 15).

Le dernier chapitre relatif aux dispositions diverses comporte trois types de mesures

Il apporte des aménagements aux contentieux judiciaires relatifs au droit du travail en prévoyant un nouveau dispositif permettant de faciliter la procédure de conciliation devant les prud'hommes, sur la base d'une proposition d'accord entre les parties effectuée en référence à un barème d'indemnités, mettant fin au litige s'il est accepté. Il modifie également les délais de prescription en prévoyant que, sous réserve de délais spécifiques prévus par le Code du travail, et sauf exceptions précisées dans la loi, toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat se prescrit par 24 mois à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. Par ailleurs, les demandes de salaires se prescrivent désormais par trois ans à compter du jour où le salarié titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. Par ailleurs, le Gouvernement remettra au Parlement un rapport sur les conditions d'accès à la justice prud'homale dans les six mois suivant la promulgation de la loi (article 16).

En second lieu, il prévoit des dispositions visant à accompagner dans le temps les franchissements des seuils pour les petites et moyennes entreprises, s'agissant notamment de la mise en place des institutions représentatives du personnel (article 17).

Enfin, il prévoit une expérimentation, limitée aux seules entreprises de moins de 50 salariés appartenant à trois secteurs définis (*confiserie chocolaterie biscuiterie, commerce d'articles de sports et équipements de loisirs, organismes de formation*), du recours direct au contrat de travail intermittent sans obligation de conclure préalablement un accord collectif mais après information des représentants du personnel. Le Gouvernement remettra au Parlement un rapport sur l'expérimentation du contrat intermittent avant le 31 décembre 2014 (article 18).

Le dernier article prévoit que le Gouvernement remettra au Parlement un rapport sur l'articulation entre le Code du travail et les statuts des personnels des chambres consulaires avant le 31 décembre 2013.

II.3. LA LOI PORTANT CRÉATION DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

À la suite de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012 et sur la base d'un document d'orientation transmis aux partenaires sociaux le 4 septembre, un accord unanime a été conclu sur le contrat de génération le 19 octobre 2012. Cet accord a fait l'objet d'une transpo-

sition législative dans la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération qui répond au triple objectif d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi avec un contrat à durée indéterminée (CDI), de maintenir l'emploi des seniors salariés et d'assurer la transmission des savoirs, des compétences et de l'expérience. Le décret n° 2013-222 relatif au contrat de génération qui met en œuvre ses dispositions est paru le 15 mars 2013.

Les objectifs

L'objectif visé est de 500 000 embauches de jeunes sur cinq ans (100 000 chaque année) dans les entreprises de moins de 300 salariés. S'agissant des entreprises de 300 salariés et plus, les salariés bénéficieront de l'amélioration des actions mises en œuvre par les engagements souscrits. Toujours dans ces mêmes entreprises si le contrat de génération couvre l'intégralité des salariés jeunes et seniors, cela représentera quelque 800 000 jeunes de moins de 26 ans et 400 000 seniors de 57 ans et plus.

95,5 % des entreprises sont éligibles à l'aide de l'État. Ce sont les entreprises de moins de 300 salariés :

- Pour les entreprises de 1 à 49 salariés (41 % des salariés), il n'y a pas d'obligation d'accord préalable.
- Pour celles de 50 à 299 salariés (15 % des salariés), l'aide est conditionnée à un accord collectif ou de branche.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus (44 % des salariés), un mécanisme d'incitation est mis en place pour favoriser des accords collectifs avec fixation d'objectifs (embauches de jeunes en CDI, engagement d'embauche de seniors, mise en place de contrats en alternance, etc.). À défaut, elles s'exposent à des pénalités financières pouvant aller jusqu'à 10 % des allègements de cotisations ou 1 % de la masse salariale pour les entreprises ne bénéficiant pas d'allègements.

Le dispositif

Le contrat de génération est un dispositif d'aide à l'emploi visant à créer des binômes jeune-senior pour encourager l'embauche des jeunes et garantir le maintien dans l'emploi des seniors, tout en assurant la transmission des compétences.

Ce dispositif prévoit une aide financière pour toute embauche à partir de 2013 effectuée par les petites et moyennes entreprises (PME) sous certaines conditions.

Cette aide est ouverte pour une durée de trois ans :

- de plein droit aux entreprises de moins de 50 salariés (ou appartenant à un groupe de moins de 50 salariés),
- après conclusion d'un accord collectif pour les entreprises employant entre 50 et moins de 300 salariés.

Les entreprises de 300 salariés et plus (ou appartenant à un groupe de 300 salariés) sont exclues du dispositif d'aide.

Le contrat de génération est constitué d'un binôme entre un jeune âgé de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans s'il s'agit d'un travailleur handicapé) et un senior d'au moins 57 ans (ou au moins 55 ans, s'il est reconnu travailleur handicapé) en CDI pendant la durée de l'aide ou jusqu'au départ en retraite.

II.4. L'ÉVOLUTION DES RÈGLES DE REVALORISATION DU SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE (SMIC)

Conformément à l'engagement pris lors de la table ronde "Assurer des systèmes de rémunération justes et efficaces" de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, les critères utilisés pour la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) ont été révisés dans le respect de l'ambition originelle de ce dernier : garantir aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles leur pouvoir d'achat et participer au développement économique de la Nation.

À la suite de la conférence, un groupe de travail interministériel a été constitué afin d'explorer les différents scénarios d'ajustement des critères légaux de revalorisation du SMIC. Ce groupe a travaillé en étroite collaboration avec les membres de la sous-commission des Salaires de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC). Dans ce cadre, les organisations syndicales et patronales ont notamment eu l'opportunité d'auditionner différents experts de leur choix, dont la diversité des approches a permis d'enrichir les débats.

Les travaux du groupe interministériel ont conduit le Gouvernement à réviser les indices qui fondent les modalités de la revalorisation automatique du salaire minimum, dans le respect des règles existantes. Il a également renforcé le rôle des partenaires sociaux par le biais d'une articulation plus grande entre le fonctionnement de la CNNC et celui du groupe d'experts sur le SMIC.

Tel est l'objet du décret du 7 février 2013 relatif aux modalités de revalorisation du salaire minimum de croissance qui prévoit les dispositions suivantes :

- la garantie de pouvoir d'achat sera désormais assurée par l'indexation du SMIC sur l'inflation mesurée pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie. Cet indice, davantage ciblé sur les salariés à faible revenu, permet de mieux prendre en compte le poids des dépenses contraintes (loyer, énergie notamment) qui pèsent sur ces ménages.
- concernant la participation au développement économique de la Nation, le SMIC sera désormais revalorisé sur la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et employés, et non plus des seuls ouvriers. Cette évolution permet de tenir compte de la part plus importante que représente aujourd'hui la catégorie professionnelle des employés dans la population rémunérée au voisinage du SMIC. Le nouvel indice de mesure de l'inflation sera également retenu pour déterminer ce gain de pouvoir d'achat.
- le groupe d'experts, dont la composition sera entièrement renouvelée à l'issue du mandat du groupe nommé pour quatre ans par décret du 19 mai 2009, continuera à se prononcer chaque année sur l'évolution du SMIC. Afin de diversifier les approches en vue de la rédaction de son rapport annuel, il entendra désormais les représentants désignés par les organisations membres de la CNNC et annexera leurs avis à son rapport.

Enfin, le ministre chargé du Travail a indiqué aux partenaires sociaux que les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles doivent pouvoir bénéficier d'un juste retour lorsque les conditions économiques le permettent. L'évolution de la croissance serait donc prise en compte dans de futurs "coups de pouce" afin de permettre au Gouvernement de favoriser la redistribution des fruits de la croissance, si celle-ci était au rendez-vous.

La revalorisation du SMIC selon ces nouvelles dispositions sera effective au 1^{er} janvier 2014, excepté si le taux d'inflation, mesuré selon le nouvel indice, venait à atteindre 2 % dans l'intervalle, justifiant une revalorisation anticipée du SMIC sur la seule base de l'évolution des prix.

II.5. LE RENFORCEMENT DE L'EFFECTIVITÉ DES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Parallèlement aux questions relatives à l'articulation des temps professionnel et personnel, du temps partiel et de la modernisation du dialogue social sur lesquelles les partenaires sociaux ont choisi de mener des négociations, les discussions menées entre l'État et les

partenaires sociaux en matière d'égalité professionnelle ont permis de dégager un objectif partagé consistant à renforcer l'effectivité du droit en vigueur, ainsi que la volonté de s'engager dans une démarche tripartite pour rendre l'égalité entre les femmes et les hommes réelle.

Le dispositif de pénalité pour les entreprises de plus de 50 salariés non couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle tel que prévu à l'article L.2242-5-1 du Code du travail a été adapté afin de renforcer son efficacité en répondant à deux objectifs :

- assurer la préséance de la négociation collective par rapport à l'initiative unilatérale de l'employeur,
- prévoir une transmission à l'État des plans d'action unilatéraux des employeurs.

À ce titre, les dispositions prévues par l'article 6 de la loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir répondent aux deux objectifs évoqués par les partenaires sociaux lors de la table ronde de la grande conférence sociale.

La priorité à la négociation collective

En effet, l'employeur ne pourra désormais recourir à l'élaboration d'un plan d'action unilatéral, pour s'exonérer de la pénalité financière, qu'à défaut d'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle.

La négociation collective étant prioritaire, le recours au plan d'action unilatéral, dans les entreprises de 300 salariés et plus, ne sera possible que si un procès-verbal de désaccord attestant de l'échec des négociations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est produit par l'employeur.

L'obligation de transmission des plans d'action unilatéraux

Par ailleurs, les plans d'action élaborés par les entreprises d'au moins 50 salariés, comme les accords collectifs, sont à déposer auprès de l'autorité administrative.

Le décret du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comporte trois types de dispositions :

1. les mesures d'application de l'article 6 de la loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir : le projet de décret précise les modalités de dépôt par l'employeur des plans d'action unilatéraux en renvoyant aux dispositions de droit commun prévues par le Code du

travail pour les conventions et accords collectifs, à savoir un dépôt auprès de la DIRECCTE du siège de l'entreprise en double exemplaire (un papier et un dématérialisé). Il prévoit également que cette obligation de dépôt s'applique aux plans d'action déjà élaborés depuis le 1^{er} janvier 2012 ;

2. une augmentation du nombre de domaines d'action sur lesquels les entreprises et partenaires sociaux auront choisi d'agir plus particulièrement, avec l'introduction d'un domaine obligatoire, celui de la rémunération. Le projet de décret prévoit également que les accords collectifs ou plans d'action en vigueur à la date de publication du décret n'auront pas à se conformer à ces nouvelles dispositions, ces dernières ne leur devenant applicables qu'au moment de leur renouvellement ;
3. une introduction d'indicateurs déclinés par catégories professionnelles dans la synthèse du plan d'action.

La circulaire d'application du 18 janvier 2013, qui vise les entreprises et les partenaires sociaux, doit permettre aux acteurs de pouvoir se situer au regard de l'obligation de négocier dans un contexte gouvernemental qui place la question de l'égalité entre les femmes et les hommes au centre de ses priorités. Elle rappelle ainsi les engagements pris dans la cadre de la feuille de route établie à l'issue de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet derniers afin d'actionner tous les leviers possibles en matière d'égalité.

RÉNOVATION

DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE

Avant la réforme initiée par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, cinq organisations syndicales de salariés bénéficiaient d'une représentativité irréfragable (incontestable), par référence à une liste figurant dans un arrêté du 31 mars 1966 : la Confédération générale du travail (CGT), la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO), la Confédération française démocratique du travail (CFDT), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) et, en ce qui concerne la catégorie professionnelle des cadres, la Confédération générale des cadres (CGC).

La position commune du 9 avril 2008, signée par la CGT, la CFDT, le MEDEF et la CGPME, a conduit à la loi du 20 août 2008. La réforme de la représentativité syndicale est née de la volonté de renforcer la légitimité des acteurs de la négociation collective aux différents niveaux (entreprise, branche, niveau national et interprofessionnel).

Depuis 2009 dans les entreprises et dès la publication des arrêtés de représentativité en 2013 dans les branches et au niveau national interprofessionnel, la représentativité syndicale est principalement fondée sur l'audience des organisations syndicales auprès des salariés.

I. LES RÉSULTATS DE LA PREMIÈRE MESURE D'AUDIENCE ET LES CONSÉQUENCES SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La loi a transformé en profondeur la représentativité syndicale en la fondant sur des critères rénovés, objectifs et appréciés périodiquement. Au premier rang de ces critères cumulatifs figure celui de l'audience des organisations syndicales mesurée pour la première fois auprès des salariés dans les branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel.

Pour être reconnue représentative au niveau des branches et au niveau national et interprofessionnel, une organisation syndicale doit obtenir 8 % des suffrages. Cette mesure d'audience est le résultat de l'agrégation des suffrages recueillis par les organisations syndicales :

- à l'occasion des élections professionnelles qui se sont tenues dans les entreprises de 11 salariés et plus entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2012,
- lors du scrutin organisé auprès des salariés des très petites entreprises (TPE) et employés à domicile qui s'est déroulé en fin d'année 2012,
- pour les salariés de la production agricole, lors des élections aux chambres départementales d'agriculture (qui se sont déroulées en début d'année 2013).

Les résultats de la mesure d'audience au niveau national interprofessionnel et au niveau des branches ont été présentés au Haut Conseil du dialogue social (HCDS) le vendredi 29 mars 2013. Ils sont consultables sur le site Internet du ministère chargé du Travail⁽¹⁾.

I.1. PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE LA MESURE D'AUDIENCE SYNDICALE

I.1.1. Au niveau national interprofessionnel

À l'occasion de la consultation du Haut Conseil sur la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel le jeudi 25 avril 2013, les résultats suivants ont été communiqués.

1) www.travail-emploi.gouv.fr - Espace Dialogue social

Résultats du calcul de l'audience syndicale 2013 Niveau national et interprofessionnel (Mars – TPE – Agriculture)

Nombre de salariés inscrits	12 775 493
Nombre de votants	5 468 513
Nombre de suffrages valablement exprimés	5 075 811
Taux de participation	42,80 %

Organisations syndicales ayant obtenu une audience supérieure ou égale à 8 %

Organisations syndicales	Nombre de suffrages valablement exprimés	% de voix obtenues	Poids relatifs
CGT	1 360 964,35	26,81 %	30,63 %
CFDT	1 319 904,80	26,00 %	29,71 %
CGT-FO	812 390,90	16,01 %	18,28 %
CFE-CGC	478 175,12	9,42 %	10,76 %
CFTC	471 864,06	9,30 %	10,62 %

Organisations syndicales ayant obtenu une audience inférieure à 8 %

Organisations syndicales	Nombre de suffrages valablement exprimés	% de voix obtenues
UNSA	217 754,23	4,29 %
SOLIDAIRES	175 572,32	3,46 %
Autres OS (<1 %)	217 918,88	4,29 %

Audience de la CFE-CGC dans les collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats : 18,16 %.

1.1.2. Au niveau des branches professionnelles

Comme le prévoit la loi du 20 août 2008, l'audience syndicale a également été calculée au niveau des branches professionnelles, définies par une convention collective à laquelle est associé un numéro d'identification spécifique (dit code IDCC) attribué par le ministère du Travail quand ce texte est déposé auprès de ses services. Le code IDCC doit être mentionné sur le procès-verbal d'élection professionnelle dès lors que les salariés de l'entreprise sont couverts par une convention collective. C'est la présence de ce numéro qui permet l'agrégation au niveau des branches des suffrages issus des élections professionnelles, de l'élection TPE et des élections aux chambres départementales d'agriculture.

De manière générale, c'est la convention collective dont relève la majorité des salariés de l'entreprise qui définit la branche à laquelle sera

affecté l'ensemble des suffrages des salariés de l'entreprise. Cette règle découle des dispositions du Code du travail qui prévoient qu'en cas de pluralité d'activités économiques d'une entreprise (et donc de conventions collectives susceptibles de couvrir ses salariés), la convention collective qui lui est applicable est celle qui correspond à son activité principale.

Le paysage conventionnel français, qui est largement une construction des acteurs de la négociation collective, se caractérise par un nombre élevé de conventions collectives et sa grande diversité (qu'il s'agisse de conventions collectives territoriales ou propres à certaines catégories de personnels ou même de métiers⁽²⁾).

Une mesure d'audience a ainsi été opérée dans plus de 500 branches.

Durant les quatre années qui ont séparé l'installation du HCDS de la présentation des résultats de la mesure d'audience, les travaux menés en son sein en concertation avec les partenaires sociaux ont porté, notamment, sur la définition des règles de calcul permettant de mesurer l'audience en tenant compte de l'hétérogénéité et de la complexité du paysage des branches professionnelles en France.

I.2. LA VÉRIFICATION DES AUTRES CRITÈRES DE REPRÉSENTATIVITÉ

La production des résultats de l'audience constitue donc une étape majeure dans le processus qui conduit ensuite à la détermination de la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches professionnelles.

Une fois les résultats présentés au Haut Conseil, les organisations syndicales qui ont atteint le seuil de 8 % des suffrages au niveau national et interprofessionnel ou au niveau des branches ont été sollicitées par la Direction générale du travail qui vérifie, conformément au Code du travail, qu'elles respectent les autres critères de représentativité : valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté minimale de deux ans, influence, effectifs et cotisations, implantation territoriale, présence dans certains secteurs.

2) Pour exposer cette diversité, on peut citer la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment occupant plus de 10 salariés, région Aquitaine, celle des employés de l'édition de musique ou la convention collective nationale des journalistes.

Critères cumulatifs pour être reconnu représentatif aux différents niveaux

Entreprise	Branche	National et interprofessionnel
<ul style="list-style-type: none"> • Respect des valeurs républicaines • Indépendance • Transparence financière • Ancienneté minimale de deux ans • Influence (activité et expérience) • Effectifs d'adhérents et cotisations 	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des valeurs républicaines • Indépendance • Transparence financière • Ancienneté minimale de deux ans • Influence (activité et expérience) • Effectifs d'adhérents et cotisations 	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des valeurs républicaines • Indépendance • Transparence financière • Ancienneté minimale de deux ans • Influence (activité et expérience) • Effectifs d'adhérents et cotisations
<ul style="list-style-type: none"> • Seuil d'audience de 10 % 	<ul style="list-style-type: none"> • Seuil d'audience de 8 % 	<ul style="list-style-type: none"> • Seuil d'audience de 8 %
	<ul style="list-style-type: none"> • Implantation territoriale équilibrée au sein de la branche 	<ul style="list-style-type: none"> • Représentativité à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services

Pour les organisations syndicales ayant satisfait à l'ensemble des critères, le ministère chargé du travail dresse la liste des organisations syndicales représentatives aux deux niveaux (national et interprofessionnel et au niveau de chaque branche professionnelle) après avis du Haut Conseil du dialogue social. Cette liste figurera dans les arrêtés publiés par le ministère chargé du Travail. Figurera également dans ces arrêtés le poids relatif des organisations syndicales représentatives, c'est-à-dire le score des unes par rapport aux autres. C'est ce poids qui sera pris en compte pour vérifier les conditions de validité des accords collectifs du travail ou d'opposition à ceux-ci.

La réforme de la représentativité est entrée en application dans les entreprises depuis le 1^{er} janvier 2009. Au niveau national et interprofessionnel et au niveau des branches professionnelles, elle entrera en vigueur une fois publiés les arrêtés fixant la liste des organisations syndicales représentatives à ces niveaux.

Cette liste sera valable jusqu'à la prochaine mesure d'audience de représentativité qui sera connue en 2017.

I.3. LES CONSÉQUENCES DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE EN MATIÈRE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

La réforme de la représentativité syndicale refond les règles d'organisation et de fonctionnement du dialogue social. Être représentative donne la capacité à une organisation syndicale de siéger autour de la table des négociations en entreprise, au sein de la branche ou au niveau national et interprofessionnel et de conclure des accords.

À compter de la publication des arrêtés fixant la liste des organisations syndicales représentatives au niveau des branches d'une part et au niveau national et interprofessionnel d'autre part, les nouvelles règles de validité des accords s'appliqueront.

Pour être valide, un accord devra satisfaire les trois règles suivantes :

- être signé par une ou plusieurs organisations représentant au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives ;
- être signé par au moins une organisation signataire de la convention collective ou y ayant adhéré ;
- ne pas faire l'objet d'une opposition d'une ou plusieurs organisations représentant plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives.

Incidences de la période transitoire 2013-2017 prévue par la loi

La loi du 20 août 2008 a prévu des dispositions transitoires qui s'appliqueront durant la période de quatre ans, entre la publication des arrêtés à l'issue de ce premier cycle et la publication des arrêtés à l'issue du deuxième cycle (en 2017 pour le cycle 2013-2016) ; pendant cette période, les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel (CGT, CFDT, CGT-FO, CFE-CGC, CFTC) bénéficieront de la représentativité dans l'ensemble des branches professionnelles, avec leur poids calculé dans les branches.

II. PRINCIPES ET TEMPS FORTS DE LA RÉFORME DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

II.1. L'ENSEMBLE DES TRAVAUX SUR LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE A ÉTÉ PLACÉ SOUS LE DOUBLE SIGNE DE LA TRANSPARENCE ET DE LA PÉDAGOGIE

II.1.1. Transparence et pédagogie : deux principes-clés retenus pour la mise en place de la réforme

Depuis 2008, l'État a déployé des moyens significatifs pour mettre en œuvre la réforme de la représentativité. Deux principes ont guidé son action : la transparence et la pédagogie.

L'objectif de transparence s'est traduit par :

- la mise en place d'un site Internet grand public dédié (www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr) permettant de consulter l'ensemble des procès-verbaux (PV) d'élections pris en compte dans la mesure d'audience ou en cours de traitement. Il est en effet essentiel que l'ensemble des acteurs concernés (directeurs des ressources humaines, organisations syndicales locales notamment) puissent s'assurer de la bonne prise en compte des PV d'élections professionnelles.
- un échange permanent avec les partenaires sociaux membres du HCDS sur :
 - le suivi quantitatif et qualitatif de la collecte et de l'exploitation des procès-verbaux ;
 - la construction des règles de gestion permettant de calculer la mesure d'audience.

L'objectif de pédagogie s'est traduit par :

- l'ouverture de centres d'appel sur les élections professionnelles et sur le scrutin organisé auprès des salariés des très petites entreprises (TPE) et la diffusion d'outils d'information ou de communication (circulaires, questions/réponses, dépliants, site Internet dédié) sur la mise en œuvre de la réforme ;
- une campagne de communication adressée à la fois au grand public (encarts presse, spots radio) et aux salariés concernés (courriers personnalisés, site Internet dédié) dans le cadre du scrutin TPE.

Deux centres de traitement dédiés aux élections ont été ouverts : l'un à Louviers pour la mesure d'audience dans les entreprises de onze salariés et plus, l'autre à Rungis pour les opérations de centralisation des votes et de dépouillement du scrutin TPE.

L'ensemble des opérations liées à la mesure d'audience et placées sous la responsabilité du ministère chargé du Travail a mobilisé jusqu'à 150 agents (ministère et prestataires). Les agents des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ont apporté leur concours à la poursuite de la réforme en assurant une large information des entreprises et des partenaires sociaux sur les règles applicables en matière d'élections professionnelles et sur les modalités de mesure de la représentativité. Ils ont également contribué au bon déroulement du scrutin TPE notamment en veillant à la publication des listes électorales et en procédant à l'examen des candidatures, puis à la publication des résultats au niveau régional.

Au total, sur le plan budgétaire, le ministère a consacré plus de 30 millions d'euros pour mener à bien ces opérations.

II.1.2. La mesure d'audience par les élections professionnelles : collecte et traitement des procès-verbaux

Afin d'établir la mesure d'audience des organisations syndicales pour ce premier cycle électoral (sur la période 2009-2012 selon un calendrier défini avec les partenaires sociaux dans le cadre du Haut Conseil du dialogue social), les résultats des élections professionnelles ont été recueillis par le Centre de Traitement des Élections Professionnelles (CTEP) installé à Louviers sous la responsabilité de la Direction générale du travail. Ces résultats sont issus des procès-verbaux d'élections au comité d'entreprise, et à défaut de délégués du personnel, transmis par les entreprises. Le CTEP a enregistré et a vérifié la qualité de ces PV sur la base d'une grille d'analyse comprenant plus de 80 items élaborée en concertation avec les partenaires sociaux.

Point d'étape sur le nombre de procès-verbaux pris en compte dans le cadre de la mesure d'audience :

- Plus de 510 000 procès-verbaux (premiers et deuxièmes tours, titulaires et suppléants, élections des membres du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel) ont été adressés au centre de traitement des élections professionnelles depuis 2009.
- Parmi ces PV, environ 56 000 concernent le premier tour des élections pour les titulaires et servent de base de calcul à la mesure d'audience.
- Environ 41 500 courriers ont été adressés aux entreprises en vue d'améliorer la qualité des procès-verbaux du premier tour des élections pour les titulaires pour 17 300 réponses retournées au centre de traitement (taux de retour de 41,7 %).
- Après mise en œuvre des différents contrôles qualité et, le cas échéant, contact avec les entreprises concernées, plus de 90 % des PV du premier tour des élections pour les titulaires ont pu être pris en compte pour la mesure d'audience.

II.1.3. Le rôle du Haut Conseil du dialogue social

Comme il le fait depuis 2009, l'État continue à solliciter les partenaires sociaux dans le cadre du Haut Conseil du dialogue social (HCDS) et du groupe de suivi qui en est l'émanation.

Le HCDS s'est réuni à 19 reprises depuis mars 2009 et le groupe de suivi à 38 reprises. À partir d'exemples concrets et d'une présentation des règles de droit applicables, toutes les règles dites "de gestion" permettant de calculer l'audience au niveau des branches et au niveau national et interprofessionnel ont été discutées dans le cadre de ces deux instances.

À titre d'exemples, les règles de gestion suivantes ont été discutées dans le cadre du HCDS et du groupe de suivi :

- définition de la grille d'analyse des PV reçus permettant d'améliorer leur qualité ;
- détermination des bornes du cycle électoral pour les entreprises de onze salariés et plus : 1^{er} janvier 2009 – 31 décembre 2012 ;
- modalités de mesure de l'audience de la CFE-CGC à partir des résultats des collèges des salariés qu'elle a vocation à représenter (voir encadré ci-après) ;
- prise en compte ou non des résultats issus d'élections partielles ;
- détermination de la mesure d'audience lorsque les champs d'application des conventions collectives nationales et territoriales se superposent ;
- prise en compte ou non des suffrages des entreprises ou établissements employant à la fois des salariés de droit privé et des salariés sous statut.

Le cas particulier de l'audience catégorielle de la CFE-CGC

La loi du 20 août 2008 a offert la possibilité à une confédération syndicale interprofessionnelle nationale qui ne représenterait que certaines catégories de salariés ainsi qu'aux organisations qui lui sont affiliées d'être reconnues représentatives en tant qu'organisations catégorielles. Elle prévoit ainsi une mesure d'audience spécifique au sein des seuls collèges électoraux dans lesquels l'organisation a statutairement vocation à présenter des candidats. Actuellement, la seule confédération syndicale se trouvant dans cette situation est la CFE-CGC qui représente les salariés de l'encadrement, à savoir les techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

Pour chacun des deux niveaux (national et interprofessionnel d'une part, branche d'autre part), les résultats présentés en HCDS distinguent les scores réalisés :

- sur l'ensemble des collèges électoraux ;
- sur les seuls collèges "techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres" afin d'apprécier si la CFE-CGC atteint le seuil des 8 % pour remplir le critère de l'audience syndicale et prétendre être représentative.

Le HCDS a également été consulté à plusieurs reprises sur les textes d'application de la réforme de la représentativité (décret du 28 juin 2011 relatif à la mesure de l'audience des organisations syndicales dans les entreprises de moins de onze salariés, par exemple).

Les membres du HCDS et du groupe de suivi ont pu procéder à des auditions (exemple : entreprises à statut) et visiter le centre de traitement des élections professionnelles à Louviers et le centre chargé du scrutin TPE à Rungis.

Le HCDS, enfin, a été sollicité pour rendre un avis sur la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel et au niveau des branches avant que le ministre chargé du Travail ne prenne les arrêtés de représentativité.

Le HCDS aura à se prononcer en fin d'année 2013 sur les enseignements qu'il tire de la réforme, sachant que le Gouvernement doit présenter à cette date au Parlement un rapport sur l'application de la réforme de la représentativité aux différents niveaux de négociation.

II.2. LA MESURE D'AUDIENGE DANS LES TRÈS PETITES ENTREPRISES : PREMIÈRE ORGANISATION DU SCRUTIN TPE

II.2.1. Objectifs du scrutin TPE

Le dispositif mis en place pour la mesure de l'audience par la loi du 20 août 2008 ne concernait que les entreprises soumises à l'obligation d'organiser des élections pour les institutions représentatives du personnel, c'est-à-dire les entreprises de onze salariés et plus. C'est pourquoi le législateur a prévu qu'une loi devait intervenir à l'issue d'une négociation ayant pour objectifs d'identifier les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation du personnel dans les TPE et d'y mesurer l'audience des organisations syndicales.

La loi du 15 octobre 2010 est ainsi venue compléter le dispositif de mesure de l'audience syndicale en instaurant le scrutin spécifique à destination des salariés des TPE et des salariés des particuliers employeurs. Les conditions d'organisation de l'élection ont été fixées par le décret du 29 juin 2011. La circulaire du 30 juillet 2012 est venue préciser le rôle des directions régionales des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE/DIECCTE) dans l'organisation du suffrage.

II.2.2. Organisation du scrutin TPE

4,6 millions d'électeurs ont été inscrits sur les listes électorales du scrutin TPE dont 10 % environ dans le collège cadre. Ces électeurs ont été informés de leur inscription par un courrier adressé par le ministère chargé du Travail début septembre 2012 leur permettant, le cas échéant, de déposer un recours gracieux devant la DIRECCTE afin de faire modifier les informations relatives à leur inscription.

À partir du 10 septembre 2012, les organisations syndicales ont déposé leur candidature en DIRECCTE ou à la Direction générale du travail (DGT) en fonction du périmètre géographique de leur candidature.

41 dossiers de candidatures ont été déposés, dont 23 à la DGT et 18 en DIRECCTE :

- 10 candidatures de niveau national et interprofessionnel,
- 13 candidatures de niveau national et professionnel,
- 17 candidatures de niveau régional et interprofessionnel,
- 1 candidature de niveau régional et professionnel.

Après examen des critères de recevabilité prévus par le décret du 29 juin 2011, les 41 candidatures ont été acceptées.

Parmi les candidatures acceptées, l'une d'entre elles a fait l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal d'instance de Rennes qui a rejeté la demande. Deux autres candidatures ont été contestées devant le tribunal d'instance du quinzième arrondissement de Paris qui les a annulées. Ce jugement a été confirmé par la Cour de cassation en ce qui concerne l'une des deux organisations qui s'était pourvue en cassation.

Cette dernière décision a engendré des décalages dans le planning d'envoi du matériel de vote, notamment dans les départements d'outre-mer. Afin de ne pas pénaliser ces électeurs, le bureau de vote a pris la décision, après consultation du Haut Conseil du dialogue social, d'étendre la période pendant laquelle les électeurs ayant choisi la solution de vote par correspondance pouvaient envoyer leur bulletin de vote.

Rappel des principales étapes du scrutin TPE sur l'année 2012 :

- Publication de la circulaire le 30 juillet ;
- Publication de la liste électorale le 10 septembre ;
- Période de recours sur les inscriptions sur les listes électorales en DIRECCTE du 10 septembre au 1^{er} octobre ;
- Dépôt des candidatures du 10 septembre au 21 septembre (auprès de la DGT ou en DIRECCTE) ;
- Publication de la liste des organisations syndicales candidates le 8 octobre ;
- Date limite de dépôt des recours contentieux relatifs aux candidatures du 8 au 18 octobre ;
- Envoi du matériel de vote à partir du 19 novembre ;
- Ouverture du vote par Internet et par correspondance le 28 novembre ;
- Clôture du vote le 12 décembre, décalée au 18 décembre pour les DOM ;
- Dépouillement du 18 au 21 décembre ;
- Proclamation des résultats le 21 décembre.

II.2.3. Publication des résultats des élections TPE

À l'issue des opérations de dépouillement du vote par correspondance qui se sont déroulées au centre de traitement des élections TPE à Rungis, le ministère chargé du Travail a présenté le vendredi 21 décembre 2012, conformément au calendrier initial, les résultats du scrutin TPE aux membres de la commission nationale des opérations de vote. Composée de représentants de chaque organisation syndicale candidate au niveau national, cette instance était chargée de superviser l'ensemble du processus électoral. Les résultats ont ensuite été proclamés dans chaque région par la commission des opérations de vote réunissant également les organisations syndicales candidates. Ces résultats ont ensuite été affichés sur le site Internet du ministère et dans les DIRECCTE.

Le scrutin pouvait être contesté devant le tribunal d'instance de la région d'inscription de l'électeur pendant un délai de quinze jours à compter de l'affichage des résultats en DIRECCTE. En l'espèce, aucune contestation du scrutin n'a été introduite devant les juridictions.

Ce suffrage a permis de collecter près de 479 000 votes dont 87 463 ont été exprimés par Internet et 391 403 par la voie du vote par correspondance.

Résultats au scrutin TPE tels que publiés le 21 décembre 2012

Résultats – France entière	
Nombre d'inscrits	4 614 653
Nombre de votants	478 866
Taux de participation	10,38 %
Blancs et nuls	13 070
Suffrages exprimés	465 796

Décompte des suffrages – Métropole	
Nombre d'inscrits Métropole	4 494 939
Suffrages exprimés Métropole	460 448

Organisations syndicales*	Nombre de suffrages	% de voix obtenues
SOLIDAIRES	21 885	4,75 %
CFDT	88 699	19,26 %
CNT	9 818	2,13 %
CAT	10 995	2,39 %
CFE-CGC	10 697	2,32 %
CGT-FO	70 231	15,25 %
CFTC	30 074	6,53 %
UNSA	33 864	7,35 %
CGT	136 033	29,54 %
Organisations syndicales candidates au niveau régional interprofessionnel (hors DOM)	2 150	0,47 %
Organisations syndicales candidates au niveau professionnel (dans une ou plusieurs branches)	46 002	9,99 %

Décompte des suffrages – Départements d'outre-mer (DOM)	
Nombre d'inscrits – Outre-mer	119 714
Suffrages exprimés – Outre-mer	5 348

(*) présentées dans l'ordre du tirage au sort réalisé le 2 octobre 2012.

II.3. LA MESURE DE L'AUDIENGE PAR LES ÉLECTIONS AUX CHAMBRES DÉPARTEMENTALES D'AGRICULTURE

Pour les salariés de la production agricole, conformément à la loi du 15 octobre 2010, la mesure d'audience est issue du résultat aux élections des représentants aux chambres départementales d'agriculture qui se sont déroulées en janvier et février 2013. Seuls les résultats du collège de la production agricole (dit collège 3A) ont été pris en compte pour être agrégés aux résultats des élections aux comités d'entreprises et au scrutin TPE pour la mesure d'audience syndicale.

Ces élections ont donné les résultats suivants.

Résultats aux élections des chambres départementales d'agriculture

Résultats – France entière	
Nombre d'inscrits	316 004
Nombre de votants	50 945
Taux de participation	16,12 %
Blancs et nuls	2 468
Suffrages exprimés	48 477

Organisations syndicale	Nombre de suffrages	% de voix obtenues
CFDT	11 218	23,14 %
CFTC	6 334	13,07 %
CFE-CGC	6 922	14,28 %
CGT	16 778	34,61 %
CGT-FO	4 762	9,82 %
UNSA	1 169	2,41 %
SOLIDAIRES	101	0,21 %
Autres listes	1 193	2,46 %

III. PRINCIPALES JURISPRUDENCES EN 2012

L'année 2012 a vu les juges judiciaires se prononcer sur l'objet et la forme d'une organisation syndicale en application de l'article L.2131-1 du Code du travail. En matière de représentativité, la Cour de cassation a affiné sa jurisprudence concernant le cadre d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales dans des situations complexes et les juges administratifs ont eu l'occasion de se prononcer sur l'appréciation de la représentativité syndicale des organisations patronales au niveau national et interprofessionnel.

En matière de négociation collective, des précisions jurisprudentielles ont permis de clarifier les incidences concrètes de l'application dans l'entreprise d'un nouveau texte conventionnel.

III.1. QUELLE EST LA DÉFINITION DE L'OBJET ET DE LA FORME SYNDICALE ?

Dans le cadre de la présentation des candidatures à l'élection dans les très petites entreprises (TPE), la qualité d'une organisation syndicale a été contestée à travers son objet et à travers sa forme. À cette occasion, la Cour de cassation s'est prononcée sur l'interprétation de l'article L.2131-1 du Code du travail, selon lequel :

“Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts”.

III.1.1. L'objet syndical s'apprécie à travers les statuts et l'action du syndicat

La Cour de cassation avait déjà précisé en 2010 (*Soc. 13 octobre 2010, Confédération nationale du travail (CNT), n° 10-60.130*) que l'objectif éventuellement illicite d'une organisation syndicale devait ressortir non seulement de ses statuts, mais également de ses actes.

En l'espèce, elle a considéré que les juges de première instance qui s'étaient fondés sur les statuts et l'action menée par l'Union des Syndicats anti-précarité (le SAP) avaient conclu à bon droit que l'objet de l'organisation n'était pas conforme aux dispositions de l'article L.2131-1 en constatant que l'activité de l'organisation consistait exclusivement à proposer des services rémunérés d'assistance et de conseil juridique.

III.1.2. Dès lors que l'objet syndical est validé, l'appréciation de la conformité de la structure syndicale est souple

Dans la même espèce, le SAP faisait valoir que la CGT n'était ni un syndicat ni une union de syndicats dès lors qu'elle était composée non seulement de syndicats, mais également d'unions locales interprofessionnelles, d'unions départementales interprofessionnelles ou de fédérations professionnelles et également d'associations.

Statuant pour la première fois sur la question, la Cour de cassation a répondu que dès lors que l'objet de la confédération était conforme aux prescriptions de l'article L.2131-1, l'union syndicale pouvait revendiquer l'application des règles spécifiques aux organisations syndicales, même si certains de ses adhérents n'avaient pas eux-mêmes la qualité de syndicat (*Soc. 15 novembre 2012, SAP, n° 12-27.315*).

L'objet poursuivi par l'union de syndicats est donc le seul élément à prendre en considération pour déterminer si celle-ci peut se prévaloir de la qualité de syndicat.

III.2. L'APPRÉCIATION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ, CONDITION *SINE QUA NON* DE LA NÉGOCIATION, DANS DES SITUATIONS COMPLEXES

La Cour de cassation, qui dès le début 2012 avait donné la méthode d'appréciation de l'ensemble des critères de représentativité (*Soc. 29 février 2012, n° 11-13.748 – commenté dans le Bilan de la négociation collective en 2011, p. 207*), a affiné sa jurisprudence courant 2012 en appréciant les critères de représentativité, en particulier celui de l'audience, dans des situations complexes. En février 2013, elle a privilégié la stabilité de la représentativité au cours d'un cycle électoral pour apprécier le critère de l'audience en présence de plusieurs élections intervenues au cours du même cycle. Le Conseil d'État, quant à lui, a été amené à se prononcer sur les conditions d'appréciation de la représentativité des organisations professionnelles.

III.2.1. Précisions sur les suffrages pris en compte pour apprécier le critère de l'audience des organisations syndicales

III.2.1.1. L'absence de prise en compte des résultats des élections partielles

La Cour de cassation s'est prononcée sur la question de savoir si la mesure de l'audience dans les entreprises devait être figée pendant la durée du cycle électoral ou être recalculée après chaque élection intermédiaire ou partielle organisée à l'intérieur de ce cycle.

Elle a décidé que les résultats des élections organisées en cours de cycle ne peuvent avoir pour effet de modifier la mesure de la représentativité calculée lors des dernières élections générales. Dans un communiqué, la Cour de cassation explique qu'après avoir consulté les partenaires sociaux, elle a décidé de privilégier la stabilité des organisations syndicales représentatives et la sécurisation des négociations collectives (*Soc. 13 février 2013, n° 12-18.098*).

III.2.1.2. La mesure catégorielle de l'audience dans un collège unique

Dans les entreprises et établissements qui ont mis en place un collège unique regroupant l'ensemble des salariés quelle que soit leur catégorie professionnelle, la Cour de cassation a considéré que l'audience de la CFE-CGC devait être appréciée sur l'ensemble des suffrages exprimés dans les collèges uniques, dès lors qu'elle pouvait présenter des candidats, peu important qu'elle n'ait pas fait usage de cette faculté (*Soc. juillet 2012, n° 11-60.239* : “*Mais attendu que lorsque les élections des membres du comité d'entreprise ou d'établissement se déroulent au sein d'un collège unique réunissant toutes les catégories professionnelles, un syndicat affilié à la CFE-CGC peut valablement y présenter des candidats ; que dans le cas où l'entreprise est divisée en établissements distincts, la représentativité de ce syndicat dans l'entreprise tout entière doit être appréciée sur l'ensemble des suffrages exprimés dans les collèges où il pouvait présenter des candidats, peu important qu'il n'ait pas fait usage de cette faculté dans les établissements comportant un collège unique et n'ait présenté de candidats que dans ceux en comportant plusieurs*”).

III.2.2. Précisions concernant l'appréciation du critère de l'ancienneté de deux ans

Parmi les critères de représentativité, l'article L.2121-1, 4° du Code du travail requiert “une ancienneté minimale de deux ans dans le champ

professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts”.

S'agissant de la portée d'une modification du champ géographique et professionnel du syndicat sur la condition d'ancienneté de deux ans résultant de l'article L.2142-1 du Code du travail, la chambre sociale juge dans deux arrêts rendus le même jour que la modification statutaire concernant le champ professionnel et géographique du syndicat “n'a pas pour effet de remettre en cause l'ancienneté acquise par le syndicat à compter du dépôt initial de ses statuts” (*Soc. 14 novembre 2012, n° 11-20.391 ; Soc. 14 novembre 2012, n° 12-14.780*). La modification du champ professionnel et géographique du syndicat n'affecte donc pas la condition d'ancienneté des statuts.

III.2.3. L'appréciation de la représentativité des organisations d'employeurs au niveau national et interprofessionnel

Le Conseil d'État s'est prononcé pour la première fois sur l'appréciation de la représentativité, au niveau national et interprofessionnel, d'une organisation d'employeurs estimant que celle-ci s'apprécie “*au sens des dispositions de l'article L.2122-9 du Code du travail*”, c'est-à-dire au sens des dispositions applicables aux organisations syndicales (*CE, 26 octobre 2012, USGERES, n° 33673*).

En l'espèce, il a rejeté le recours formé par l'Union des syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale (USGERES) tendant à être reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel et à être admise, à ce titre, à présenter des représentants employeurs dans plusieurs instances : Commission nationale de la négociation collective (CNNC) ; Conseil supérieur de la Prud'homie (CSP) ; Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). À cette occasion, le Conseil d'État a distingué deux catégories de membres. Les membres de droit sont les organisations d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel au sens de l'article L.2122-9. À côté de ces membres de droit, le Conseil d'État retient la possibilité pour le pouvoir exécutif de prévoir également la représentation au sein de ces instances “*d'organisations d'employeurs qui ne sont représentatives au niveau national que pour certaines professions ou certains secteurs d'activité précisément déterminés, dès lors que cette présence peut se justifier par les spécificités de ces professions ou de ces secteurs au regard des compétences propres aux organismes en question*”. C'est à ce titre que la FNSEA et l'UNAPL désignent des représentants dans ces instances.

La Cour administrative d'appel de Paris a elle aussi fait application de l'article L.2122-9 du Code du travail pour considérer par arrêt du 25 juin 2012 que l'UNAPL n'était pas représentative au niveau national et interprofessionnel.

L'UNAPL avait formé un recours visant à la reconnaissance de sa représentativité au niveau national et interprofessionnel au sens de l'article L.1 du Code du travail (introduit par la loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007) :

“Tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation.”

La Cour a considéré que l'UNAPL ne respectait pas les conditions requises par l'article L.2122-9 du Code du travail qui exigent que pour être interprofessionnelle, une organisation d'employeurs doive établir sa représentativité dans les branches de l'industrie, du commerce, de la construction et des services.

Au demeurant, elle a également relevé qu'il résultait des travaux parlementaires préalables à l'adoption de la loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social que *“l'intention du législateur a été d'introduire une distinction entre les organisations nationales, selon qu'elles sont sectorielles, telles l'UNAPL et la FNSEA qui concernent respectivement et exclusivement les services et l'agriculture, ou interprofessionnelles, tels le MEDEF et la CGPME, organisations représentatives à la fois dans les branches de l'industrie, du commerce et des services, et l'UPA regroupant les organisations professionnelles de l'artisanat dans les secteurs du bâtiment, de la fabrication, des services, du commerce alimentaire de proximité, des travaux publics et du paysage”*.

III.3. LES INCIDENCES DANS L'ENTREPRISE DE L'INTERVENTION D'UN NOUVEAU TEXTE CONVENTIONNEL

Les juges ont précisé les effets au niveau de l'entreprise de l'entrée en vigueur d'un texte dont l'application s'y impose, que la négociation ait eu lieu à son niveau ou à un niveau supérieur.

III.3.1. Substitution d'un accord collectif à l'application volontaire des stipulations d'une convention ayant valeur d'usage

La chambre sociale rappelle que lorsque l'application dans l'entreprise d'une convention collective à laquelle l'employeur n'est pas soumis résulte d'un usage ou d'un engagement unilatéral de ce dernier, la conclusion d'un accord d'entreprise ayant le même objet met fin à cet usage ou à cet engagement, en sorte qu'il n'y a pas lieu de rechercher en ce cas si les clauses de l'accord sont ou non plus favorables que celles de la convention jusqu'alors appliquée volontairement (*Soc. 26 septembre 2012, n° 10-24.529*).

III.3.2. L'obligation de consultation du comité d'entreprise du fait de l'extension d'une nouvelle classification négociée au niveau de la branche

Pour la première fois, la Cour de cassation énonce qu'en matière de consultation du comité d'entreprise, il n'y a pas lieu de distinguer selon que la mise en œuvre de mesures résulte d'une décision unilatérale de l'employeur ou lui est imposée par un accord collectif étendu.

Les accords négociés au niveau d'une branche et s'imposant à une entreprise entraînent l'obligation pour l'employeur de consulter le comité d'entreprise dès lors que les mesures imposées par l'accord de branche étendu intéressent la marche générale de l'entreprise et sont de nature à affecter les conditions d'emploi des salariés au sens de l'article L.2323-6 du Code du travail. (*Soc. 21 novembre 2012, n° 11-10.625* "Mais attendu qu'en vertu de l'article L.2323-6 du Code du travail, le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que la mise en œuvre de ces mesures résulte d'une décision unilatérale de l'employeur ou lui soit imposée par un accord collectif étendu").

ACTION DE L'ÉTAT

I. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES EN 2012

I.1. LE RÔLE D'INTERMÉDIATION DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

Le ministère chargé du Travail contribue à l'engagement et à l'avancement des négociations professionnelles en jouant, à la demande des partenaires sociaux ou quand il le juge nécessaire, le rôle d'intermédiation, à travers la constitution de commissions mixtes paritaires (CMP).

La négociation en commission mixte paritaire (CMP)

En cas de difficultés ou de blocage des négociations, l'article L.2261-20 du Code du travail permet de recourir à une commission mixte paritaire, présidée par une personne désignée par l'État qui est généralement un fonctionnaire.

L'objet d'une commission mixte paritaire est d'aider à la négociation de textes conventionnels de branche susceptibles d'extension, en dénouant des situations de blocage avec l'aide d'un tiers apportant sa compétence technique et juridique. La CMP est ainsi composée des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives dans le secteur d'activité considéré, et présidée par un représentant du ministre en charge du Travail.

Le ministre peut provoquer la réunion d'une commission mixte dans deux hypothèses : à tout moment de sa propre initiative ou bien lorsqu'une organisation syndicale d'employeurs ou de salariés le demande. Il doit convoquer cette commission si la demande émane d'au moins deux organisations.

Le président de commission mixte a pour mission de faciliter l'établissement ou le rétablissement du dialogue social. Il offre un cadre de discussion et assure le respect des "règles du jeu" de la négociation, sans se substituer aux négociateurs dans les débats de fond. Le président a donc un rôle pédagogique, destiné à favoriser l'émergence d'une dynamique et d'une pratique autonome de négociation. Il est susceptible d'apporter ou d'orienter les partenaires vers un appui technique ou une expertise juridique.

En 2012, cinq nouvelles commissions mixtes paritaires ont été mises en place dans les branches suivantes : *carrières et matériaux*, *hospitalisation à but non lucratif* ("convention de 1951"), *publicité, imprimerie* et *personnel sédentaire des entreprises de navigation*. Cette dernière branche est rapidement retournée à un mode de négociation paritaire puisqu'une seule réunion en CMP a eu lieu.

Par ailleurs, à l'occasion du suivi effectué par le ministre du Travail de l'évolution des négociations salariales dans les branches ayant un minimum conventionnel inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), conformément à la feuille de route fixée à la suite de la grande conférence sociale de juillet 2012, le ministère et les partenaires sociaux ont envisagé la mise en place de CMP dans cinq branches. Trois CMP ont été mises en place immédiatement dans les branches des *coopératives de consommation*, des *laboratoires d'analyses médicales* et des *personnels des services administratifs et économiques, personnels d'éducation et documentalistes des établissements d'enseignement privé*. La mise en place de la CMP dans la branche de l'*industrie cimentière* a été suspendue dans l'attente de l'aboutissement de la négociation salariale encore en cours. Enfin, suite à la prise d'une recommandation patronale conforme par la branche des *sociétés financières*, le recours à une CMP a été abandonné.

L'augmentation du nombre de commissions mixtes et de réunions a nécessité la nomination de 21 présidents de commission mixte (dont 5 pour de nouvelles CMP).

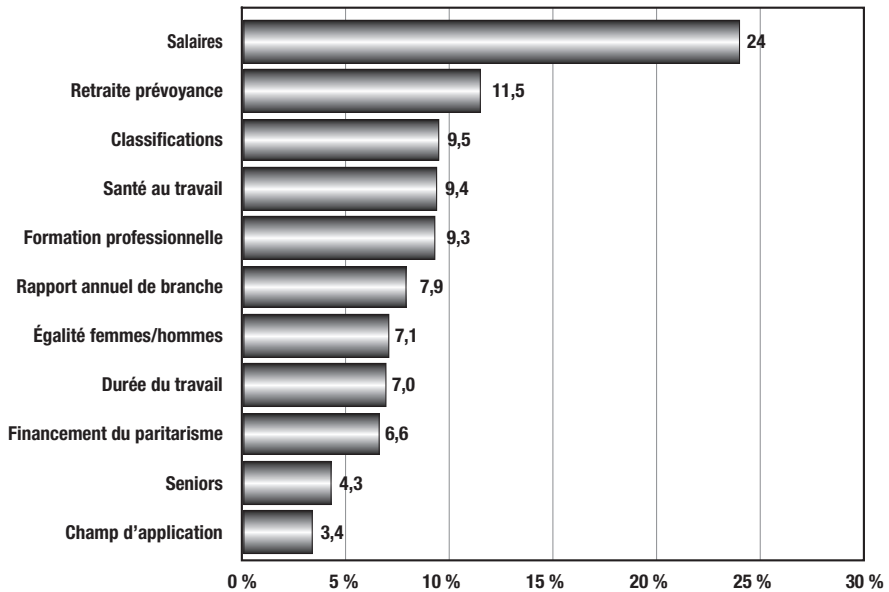
En outre, neuf commissions mixtes ont pu retourner en paritaire simple et reprendre ainsi leur autonomie en 2012. Il s'agit de la *boulangerie pâtisserie industrielle*, des *géomètres experts*, des *coopératives de consommation* (revenue en CMP depuis lors), les *maisons de retraite*, les *laboratoires de prothèse dentaire*, la *vente à distance*, la *librairie*, l'*hospitalisation à but non lucratif* et les *établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées* ("convention de 1966").

1.2. L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

En 2012, 96 branches professionnelles ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre chargé du Travail.

Les secteurs des services (45 branches) et du commerce (43 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel, quant à lui, n'apparaît que pour une faible part (8 branches). 598 réunions se sont déroulées en commission mixte et ont porté sur les thèmes suivants.

Principaux thèmes négociés en commissions mixtes paritaires (en % par rapport à l'ensemble des thèmes négociés en 2012)



Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social - DGT (CMP)

1.3. LES RÉSULTATS MARQUANTS DE LA NÉGOCIATION EN COMMISSION MIXTE PARITAIRE

En 2012, au total 270 textes ont été négociés et signés dans le cadre d'une commission mixte paritaire, dont trois conventions collectives :

- convention collective nationale de la *production cinématographique* signée le 19 janvier 2012,
- convention collective nationale des *entreprises du secteur privé du spectacle vivant* signée le 3 février 2012,
- convention collective nationale des *services à la personne (entreprises)* signée le 20 septembre 2012.

Au titre des accords les plus marquants signés dans les branches négociant en commission mixte, il est possible de signaler les accords suivants :

- l'accord du 18 septembre 2012 pour la lutte contre le travail illégal conclu dans la branche des *hôtels cafés restaurants*. Signé par quatre organisations syndicales de salariés représentatives (toutes sauf la

CGT), l'accord a pour objet de préciser les actions concrètes qui seront menées par la branche en vue de sensibiliser et informer à la fois les entreprises sur leurs obligations et les salariés sur les conséquences de la pratique du travail illégal. Pour réaliser ces objectifs, l'accord a pour objet de sensibiliser tous les acteurs du secteur sur les risques en matière de responsabilité pénale et civile que comporte le travail illégal. Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont mis en place un observatoire de suivi afin d'assurer la mise en œuvre et l'évaluation des actions conduites, d'analyser les difficultés rencontrées et de les solutionner ainsi que d'élaborer les futurs programmes d'action ;

- l'accord du 14 juin 2012 relatif aux stagiaires dans les entreprises, conclu dans la branche des *télécommunications*. Cet accord prend en compte les dispositions du titre II de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels. Il a été signé par la CFDT, la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC ;
- les accords des 10 juillet et 21 novembre 2012 relatifs à la protection de la santé des personnels des entreprises de transport de déménagement dans la branche des *transports routiers* ;
- deux avenants conclus le 20 novembre 2012 dans la branche des *remontées mécaniques* : avenant n° 56 sur la prévention de la pénibilité et avenant n° 57 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord du 22 février 2012 relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme dans la branche de la *plasturgie* ;
- l'avenant n° 23 du 16 avril 2012 par lequel la branche de la *coiffure* a procédé à une refonte totale de sa grille de classifications ;
- par un accord du 11 juillet 2012, la branche du *commerce de gros des tissus, tapis, linge de maison* a également modifié sa classification des emplois.

D'une manière générale, les thèmes les plus fréquemment abordés dans les accords conclus en 2012 en CMP sont les salaires (81 accords) et la formation professionnelle (30 accords).

“Opération spectacle”

L'opération lancée en 2005 dans les secteurs du spectacle et visant à rationaliser l'ensemble des textes applicables arrive à son terme. En 2012, les deux derniers secteurs n'ayant pas encore conclu de texte sur les huit initialement définis sont parvenus à signer une convention collective nationale (CCN).

À ce jour, les huit champs conventionnels définis dans le cadre de l'opération ont donc conclu un texte, que celui-ci porte uniquement sur le recours au contrat à durée déterminée (CDD) d'usage (*télédiffusion, radiodiffusion*) ou qu'il soit plus complet et constitue une convention collective (*production audiovisuelle, édition phonographique, prestataires techniques du spectacle, spectacle vivant subventionné, spectacle vivant privé et production cinématographique*). Pour ce faire, de nombreuses réunions en CMP plénière ou en groupe de travail technique ont été organisées et animées par la Direction générale du travail (DGT) avec l'appui de la Direction générale de la création artistique (DGCA) et du Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC).

Depuis 2005, plus de 500 réunions de CMP et groupes de travail se sont tenus. Et comme la conclusion d'un texte n'est pas une fin en soi, les négociations se poursuivent dans la plupart des secteurs, en commission mixte paritaire ou en commission paritaire simple, afin de compléter et de faire évoluer le dispositif conventionnel déjà en vigueur.

En 2012, les partenaires sociaux du *spectacle vivant privé* ont conclu, unanimement, le 3 février, une convention collective nationale ayant vocation à regrouper les trois conventions existantes (CCN des *théâtres privés* du 25 novembre 1977 ; CCN *chansons, variétés, jazz, musiques actuelles* du 30 avril 2003 ; CCN *régissant les rapports entre entrepreneurs de spectacle et artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, marionnettistes de variétés et musiciens en tournées* du 7 février 2003). L'examen de la convention *spectacle vivant privé* a été inscrit à l'ordre du jour de la sous-commission des conventions et accords du 11 avril 2013.

La convention collective nationale de la *production cinématographique*, a été conclue le 19 janvier 2012 par l'Association des producteurs indépendants (API) et cinq des six organisations représentatives de la branche et a fait l'objet d'une contestation de la part des cinq autres organisations patronales et de la CFDT non signataires du texte. La convention a fait l'objet d'une demande d'extension. Le principal enjeu de ce texte porte sur la question salariale avec en toile de fond l'équilibre économique des films dits “à économie fragile”.

Dans les autres secteurs du spectacle, les négociations ont conduit à la conclusion de différents accords. Plusieurs accords salaires ont été notamment conclus : accord du 11 avril 2012 dans la branche des *entreprises techniques au service de l'événement et de la création*, accord du 22 mai 2012 dans la *télédiffusion* (saliés employés sous CDD d'usage), accord du 3 juillet 2012 dans la *production audiovisuelle*, accord du 3 décembre 2012 dans le *spectacle vivant subventionné (entreprises artistiques et culturelles)* et accord du 14 décembre 2012 dans l'*édition phonographique*. La branche du *spectacle vivant subventionné* a par ailleurs conclu plusieurs autres accords relatifs au dialogue social en entreprise (2 janvier 2012), à la prévoyance (30 avril et 27 novembre 2012), à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (3 juillet 2012) et portant modification de la convention collective (27 juillet 2012) suite aux observations formulées dans le cadre de son extension.

II. L'ACTIVITÉ DE LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS

II.1. OBJECTIFS ET CONSÉQUENCES DE L'EXTENSION

Valablement négocié et signé, une convention ou un accord collectif s'applique, dans un champ géographique, économique et professionnel défini au préalable, à toutes les organisations d'employeurs signataires de ce texte ainsi qu'à l'ensemble des entreprises adhérentes à ces organisations (et donc à l'ensemble de leurs salariés).

Toutefois, pour harmoniser les règles relatives aux conditions de travail et d'emploi des salariés au sein d'une même profession ou d'un même secteur d'activité, les organisations signataires d'une convention ou d'un accord collectif peuvent demander au ministre chargé du Travail de rendre ce texte applicable à tous les salariés et à tous les employeurs compris dans son champ d'application (que les entreprises soient adhérentes ou non aux organisations professionnelles signataires du texte). C'est l'objet de la procédure d'extension prévue par les dispositions de l'article L.2261-15 du Code du travail.

Saisi d'une demande en ce sens, le ministre engage alors sans délai cette procédure. En cas de décision favorable, un arrêté d'extension du texte est publié au *Journal officiel* qui rend ainsi la convention ou l'accord étendu applicable à l'ensemble des entreprises (et ainsi à leurs salariés) comprises dans le champ d'application du texte.

Lors de l'extension, le ministre chargé du Travail s'assure que le texte est dans toutes ses dispositions conforme au droit ; le contrôle de légalité ainsi effectué peut notamment conduire à exclure certaines dispositions de la convention ou de l'accord.

Les organisations signataires disposent d'une grande marge de liberté pour décider de l'entrée en vigueur du texte : dès la signature de ce texte, à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension ou à une autre date précisée dans le texte. À défaut d'indication, un texte est applicable aux signataires et adhérents le lendemain du jour où il a été déposé dans les services du ministère chargé du Travail.

II.2. LA PROCÉDURE D'EXTENSION

II.2.1. Le dépôt des textes

Le Code du travail prévoit l'obligation du dépôt, par les partenaires sociaux, des conventions et accords collectifs interprofessionnels et de branche auprès des services centraux du ministère chargé du Travail.

Il faut souligner qu'un délai d'opposition de quinze jours à compter de la date de notification de la convention, de l'accord interprofessionnel ou de branche aux organisations syndicales représentatives est laissé à ces organisations pour s'opposer à son entrée en vigueur. Aucun texte ne peut être déposé avant l'expiration de ce délai. D'ailleurs, afin de s'assurer que l'ensemble des organisations ayant participé aux négociations ont bien été destinataires du texte ouvert à la signature et ont été en mesure d'exercer leur droit d'opposition, le ministère demande que soient produits les courriers de notification du texte aux organisations de salariés représentatives.

Lorsque le dossier de dépôt est complet, un récépissé est délivré par le service en charge de la gestion des textes conventionnels de la Direction générale du travail (DGT). La délivrance de ce récépissé, si elle atteste de la complétude du dépôt de l'accord collectif, ne constitue en aucun cas la reconnaissance de la conformité du texte déposé au regard des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Les textes conventionnels d'établissement, d'entreprise ou de groupe sont déposés dans les unités territoriales du ministère chargé du Travail, ainsi que tous les textes du secteur agricole, quel que soit leur niveau de conclusion.

II.2.2. Initiative de la demande d'extension

La procédure d'extension peut être engagée, soit à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés représentatives dans le champ d'application considéré, soit à l'initiative du ministre aux termes de l'article L.2261-24 du Code du travail.

La demande d'extension peut être concomitante au dépôt du texte. La procédure d'extension n'est engagée qu'une fois le dépôt du texte constaté par la remise du récépissé de dépôt.

Parmi les différents textes susceptibles d'être étendus, on distingue les textes de base (conventions collectives, accords interprofessionnels et accords professionnels) et les textes qui leur sont rattachés (accords et avenants). Les accords et avenants viennent amender, compléter ou mettre à jour le texte de base, dans le champ conventionnel duquel ils sont conclus.

II.2.3. Réception de la demande d'extension et premières vérifications

Le contrôle opéré par le ministère du Travail s'opère en différentes phases. Tout d'abord, le service chargé de l'extension au sein de la Direction générale du travail procède à de premières vérifications :

- l'extension n'est possible que si le texte auquel il se rattache a préalablement été étendu ;
- tout texte soumis à la procédure d'extension doit comporter un champ d'application professionnel et territorial, soit il s'agit du champ du texte auquel il est rattaché, soit il définit un champ d'application spécifique ;
- au moins une organisation syndicale signataire du texte de rattachement ou y ayant adhéré doit être signataire du texte dont l'extension est demandée ;
- ne peuvent être étendus les accords signés par la seule CFE-CGC dans le cas où ils engagent l'ensemble des salariés de la branche ; en l'absence d'éléments de nature à établir sa représentativité dans le champ de l'accord, celle-ci ne peut, en application de l'article L.2231-1 du Code du travail, être regardée comme pouvant engager l'ensemble des salariés de la branche ;
- ne peuvent pas non plus être étendus les accords conclus alors que certaines organisations représentatives n'ont pas été invitées aux négociations en vertu de l'article L.2231-1 du Code du travail.

II.2.4. Publication de l'avis d'extension

Parallèlement à l'analyse du contenu du texte, un avis préalable à l'extension est publié au *Journal officiel*. Les organisations et les personnes intéressées disposent alors d'un délai de quinze jours à compter de la publication de l'avis (à ne pas confondre avec le délai d'opposition qui est antérieur au dépôt du texte auprès des services du ministère chargé du Travail cf. *infra*) pour présenter leurs observations ou faire part de leur opposition à l'extension. Le texte de la convention ou de l'accord collectif considéré peut être consulté dans le *Bulletin officiel des conventions collectives* (BOCC) mis en ligne sur le site Internet du *Journal officiel* (www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

Si le bulletin n'est pas encore publié lorsque l'avis est rendu public, le texte peut alors être obtenu auprès des directions régionales des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

À partir de cet avis, les observations formulées concernent principalement :

- d'éventuels chevauchements de champs d'activité entre celui du texte déposé et d'autres conventions existantes,
- des vices intervenus dans le processus de négociation,
- toute difficulté d'ordre juridique inhérente au texte.

II.2.5. Analyse de la conformité du texte

Le service chargé de l'extension vérifie la conformité du texte avec la législation et la réglementation en lien avec :

- les services de la Direction générale du travail (DGT) spécialisés sur des domaines précis du droit du travail ;
- la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) pour les questions intéressant la formation professionnelle, le dispositif "emploi", les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), etc. ;
- la Direction de la sécurité sociale (DSS) et la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) pour les questions touchant à la protection sociale complémentaire (prévoyance, retraite complémentaire, etc.).

Suite à une décision du Conseil d'État, mentionnée aux tables du recueil Lebon, du 12 mai 2010 (*CE, 12 mai 2010, n° 325657, Fédération départementale des chasseurs de la Drôme*), une procédure spécifique a été mise en place pour les accords portant sur la protection sociale complémentaire. Dès lors que ces textes sont autonomes et ont pour objet exclusif la détermination des garanties sociales mentionnées à l'article L.911-2 du Code de la sécurité sociale, la procédure d'extension relève de la compétence du ministre chargé de la Sécurité sociale et du ministre chargé du Budget.

Les autres textes restent de la compétence du ministre chargé du Travail et relèvent de la procédure ci-décrite.

Les services de la DGT apprécient alors la pertinence et l'opportunité des observations, recueillies lors de l'analyse, au regard de l'intention des parties et de l'économie générale de l'accord.

Plusieurs niveaux d'observations sont proposés aux partenaires sociaux :

- l'appel à l'attention : lorsque le texte comporte des clauses ambiguës ou des erreurs matérielles ne remettant pas en cause sa légalité ; ce type d'observation ne figure pas dans l'arrêté d'extension mais dans la lettre de notification envoyée à l'organisation qui a fait la demande d'extension ;
- la réserve : lorsque le texte comporte des clauses incomplètes au regard de la législation ou de la réglementation ; ce type d'observation figure dans l'arrêté d'extension ;
- l'exclusion : pour des raisons de légalité ou d'intérêt général, certaines clauses du texte ne peuvent être étendues ; l'exclusion peut en fait être assimilée à un refus d'extension partiel ; ce type d'observation figure dans l'arrêté d'extension ;
- le refus d'extension total : pour des raisons de légalité (problème de signataires, texte de base non étendu, texte mettant en œuvre un dispositif illégal, à titre d'exemples) ou pour un motif d'intérêt général ; le texte n'est pas étendu ; l'organisation qui a fait la demande d'extension en est informée par courrier.

L'exclusion et le refus d'extension peuvent être assortis d'un renvoi à la négociation.

II.2.6. L'analyse et l'examen des textes

La sous-commission des Conventions et Accords (SCCA) de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) se réunit en moyenne toutes les cinq semaines pour examiner les demandes d'extension des conventions et accords collectifs. Les dossiers présentés sont transmis aux membres avant la séance, afin de leur permettre de consulter leurs fédérations.

La SCCA est placée sous la présidence du Directeur général du travail. Elle est composée des représentants des confédérations syndicales de salariés (CGT, CFTC, CFDT, CGT-FO et CFE-CGC) et des représentants des organisations d'employeurs (MEDEF, CGPME, UPA, UNAPL et un représentant des professions agricoles).

Les membres de la sous-commission émettent un avis sur le texte examiné. Ils peuvent également s'opposer à l'extension. L'opposition est écrite et motivée. Lorsqu'au moins deux organisations d'employeurs ou deux organisations de salariés ont émis une opposition, le texte ne peut être étendu sans être soumis à un nouvel examen par la sous-commission, sur la base d'un rapport précisant la portée des dispositions en cause ainsi que les conséquences d'une éventuelle extension. Au vu

du nouvel avis émis par la sous-commission, le ministre chargé du Travail peut décider l'extension.

Une procédure d'examen accéléré pour les accords portant sur les salaires

Lorsque les accords ou avenants à une convention collective étendue ne portent que sur les salaires, ils sont soumis à une procédure d'examen accéléré (article L.2261-26 du Code du travail).

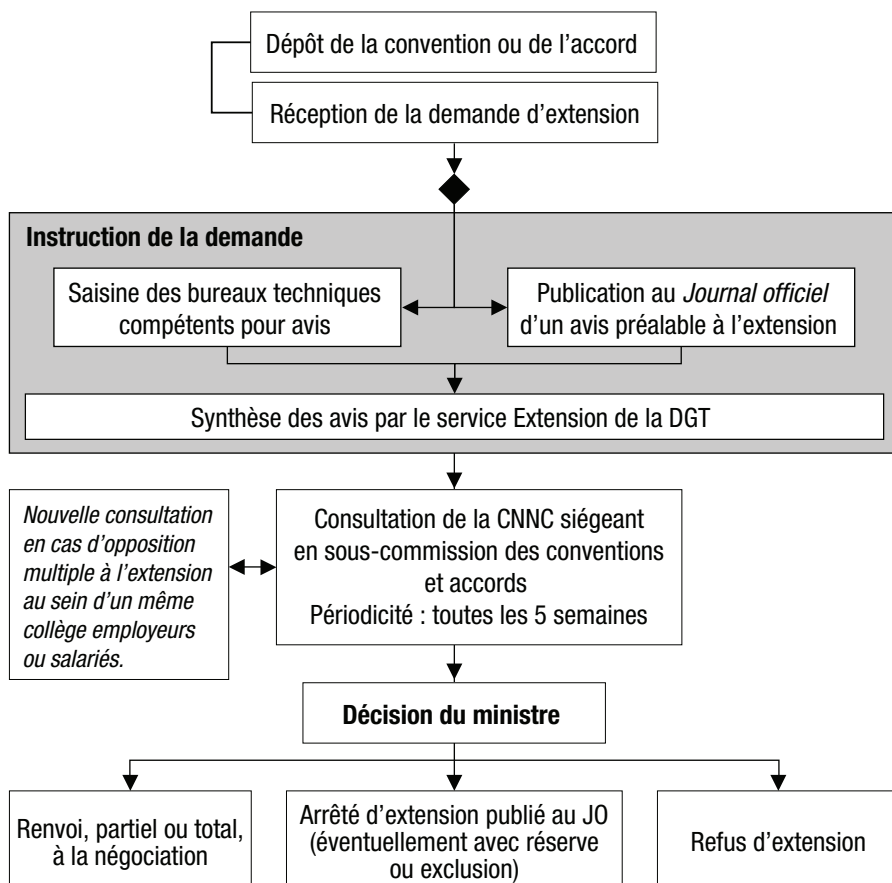
Les membres de la sous-commission des Conventions et Accords sont consultés toutes les trois semaines et peuvent transmettre leur avis : accord, opposition ou demande d'examen en sous-commission des Conventions et Accords. Environ 16 consultations sont ainsi organisées chaque année.

II.2.7. Rédaction et publication de l'arrêté portant extension

Au vu des observations et des débats tenus en sous-commission des Conventions et Accords, les services de la DGT procèdent à la rédaction des arrêtés d'extension et, le cas échéant, à la rédaction des courriers appelant à l'attention ou signifiant le renvoi à la négociation ou le refus d'extension.

Depuis décembre 2010, les textes ne faisant pas l'objet d'observations et qui ne sont pas cosignés par plusieurs ministres sont étendus dans un arrêté unique. Afin d'en faciliter la lecture, une annexe renvoie aux articles traitant des conventions collectives et accords professionnels concernés.

II.2.8. Synthèse du déroulement de la procédure



II.3. LA PROCÉDURE D'ÉLARGISSEMENT

II.3.1. Objectifs et conséquences de l'élargissement

La procédure d'élargissement consiste à rendre applicable une convention ou un accord collectif, préalablement étendu, dans un autre secteur d'activité ou champ territorial.

II.3.2. Initiative de la procédure

La procédure d'élargissement peut être engagée, soit à la demande de l'une des organisations représentatives intéressées, soit à l'initiative du ministre en cas de carence de la négociation des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par des difficultés persistantes à négocier une convention ou un accord depuis au moins cinq ans dans une branche professionnelle ou un champ territorial déterminé.

II.3.3. Secteurs concernés

À ce jour, les branches régulièrement concernées par la procédure d'élargissement sont les suivantes :

- les *entreprises d'architecture*, élargissement aux *maîtres d'œuvre en bâtiment* ;
- le *commerce de détail de poissonnerie*, élargissement au *commerce de gros de poissonnerie* ;
- les *industries et les commerces de la récupération (Nord - Pas-de-Calais)*, élargissement au reste du territoire national ;
- les *institutions de retraites complémentaires*, élargissement aux *institutions de prévoyance* ;
- le *commerce de détail non alimentaire (Rennes)*, élargissement à certaines villes des Côtes-d'Armor.

II.3.4. Déroulement de la procédure

La procédure d'élargissement est engagée après publication de l'arrêté d'extension du texte pour lequel l'élargissement est envisagé. Un avis préalable à l'élargissement est publié au *Journal officiel*. Les organisations et les personnes intéressées disposent d'un délai de quinze jours à compter de la publication de l'avis pour présenter leurs observations ou leur opposition à l'élargissement du texte. L'instruction est réalisée par le service chargé de l'extension qui inscrit le dossier à l'ordre du jour de la sous-commission des Conventions et Accords. Si l'accord reçoit un avis favorable de la part des membres de la sous-commission, un arrêté d'élargissement est publié au *Journal officiel*.

II.4. L'EXTENSION DES ACCORDS EN 2012 : CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES

II.4.1. Un nombre de demandes d'extension stable en 2012

En 2012, 1 058 demandes d'extension ont été enregistrées par la Direction générale du travail (DGT), contre 1 074 en 2011. Sur le moyen terme, le nombre de demandes d'extension est stable à plus de 1 000 textes.

Plus précisément, le nombre de demandes d'extension pour les textes conventionnels relatifs aux salaires continue de progresser pour atteindre en 2012 le niveau de 2008 (489 demandes d'extension d'accords salaires en 2012, 492 en 2008), qui constitue un pic en matière de négociation salariale de branche.

À l'inverse, le nombre de demandes d'extension de textes conventionnels abordant d'autres thèmes a sensiblement fléchi en 2012, se situant à 569. Une tendance à la baisse se dessine depuis 2009, année qui avait été essentiellement marquée par la négociation sur l'amélioration de l'emploi des seniors, et 2011, année durant laquelle la négociation relative à la formation professionnelle et à la désignation des organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) avait été particulièrement soutenue.

Nombre de demandes d'extension par an

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Accords salaires	306	355	422	408	492	432	360	479	489
Autres thèmes	472	542	468	484	475	652	635	595	569
Nb total	778	897	890	892	967	1 084	995	1 074	1 058

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social – DGT (BDCC)

II.4.2. Des réunions de la sous-commission plus fréquentes

La sous-commission des Conventions et Accords a été réunie à neuf reprises pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement.

Cette sous-commission a également été consultée seize fois dans le cadre de la procédure accélérée prévue pour l'examen des textes conventionnels ne portant que sur les salaires.

II.4.3. Thèmes des accords étendus

Au cours de l'année 2012, 941 textes ont été étendus. Cet indicateur se stabilise donc à un niveau élevé sur la période observée (2003-2012).

Nombre de textes étendus par an selon la procédure d'examen

	Nb textes salaires (procédure accélérée)	Nb textes autres thèmes (procédure normale)	Total
2003	256	317	573
2004	315	435	750
2005	330	388	718
2006	414	441	855
2007	490	403	893
2008	499	405	904
2009	397	441	838
2010	395	492	887
2011	515	459	974
2012	460	481	941

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social – DGT
(Base de données des conventions collectives – BDCC)

Les accords salariaux continuent de représenter près de la moitié des accords étendus

460 accords de salaires ont été étendus en 2012 (contre 515 en 2011 et 395 en 2010).

Les accords de salaires représentent près de la moitié de l'ensemble des accords étendus en 2012 (52 % en 2011 ; 45 % en 2010), soit un niveau comparable à celui des années 2008 et 2007.

Les accords étendus relevant de la procédure normale ont, eux, avant tout porté sur la formation professionnelle, mais aussi sur la protection sociale complémentaire et la mise en place des commissions paritaires de validation.

II.4.4. L'influence des thèmes des accords sur le délai d'extension

Le délai d'extension correspond au nombre de jours écoulés entre la réception de la demande d'extension et la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. En moyenne, en 2012, le délai de la

procédure d'extension s'est établi à 131 jours. Ce délai d'un peu plus de quatre mois est inférieur au délai légal de six mois fixé par l'article R.2261-8 du Code du travail.

Plus précisément, les accords traitant exclusivement des salaires peuvent être instruits selon la procédure accélérée. À l'inverse, compte tenu de leur complexité et de la variété des thématiques abordées, les autres accords nécessitent une instruction plus longue (voir *II.2. La procédure d'extension*). Il faut souligner que l'évolution de la part des accords salariaux déposés influe sur le délai moyen d'extension global. Les années où cette proportion est forte sont aussi des années où le délai d'extension global a tendance à se réduire, comme en 2008 et dans une moindre mesure, en 2009.

Ainsi, l'année 2012 se caractérise par un plus grand nombre d'arrêtés d'extension pris dans le cadre de la procédure dite "normale" (481 arrêtés contre 459 en 2011), et un moindre nombre dans le cadre de la procédure dite "accélérée", situation qui a contribué mécaniquement à l'augmentation du délai moyen d'extension des textes en 2012.

Pour autant, tant les textes soumis à la procédure dite accélérée que les textes soumis à la procédure dite normale ont vu leur délai d'extension moyen augmenter en 2012 (pour la première, 81 jours contre 59 jours en 2011 et pour la seconde, 185 jours contre 165 jours en 2011).

L'allongement de ces délais résulte notamment de l'examen prioritaire réalisé ces dernières années sur les textes conventionnels s'inscrivant dans le cadre de politiques publiques incitatives (accords seniors notamment) ou résultant d'évolutions législatives récentes (formation professionnelle et désignation des OPCA). Mécaniquement, les délais d'instruction des textes conventionnels portant sur d'autres thématiques ont été en partie reportés sur l'année 2012.

L'instruction des dossiers relatifs à la prévoyance et la retraite complémentaire, soumis en plus de celui de la sous-commission des Conventions et Accords de la CNNC (voir *II.2. La procédure d'extension*) à un examen de la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) et plus nombreux qu'en 2011, pèse aussi sur le délai d'extension. Ainsi, la comparaison entre le délai moyen des textes examinés en procédure normale avec ou sans passage en COMAREP montre un écart de 17 jours supplémentaires pour le délai touchant les textes soumis à l'examen de la COMAREP. En effet, la technicité des sujets qu'ils abordent d'une part, et le calendrier bimestriel d'examen de ces dossiers par la COMAREP, d'autre part, expliquent ce constat.

Délai moyen d’instruction (en jours) des demandes d’extension selon les thèmes des accords

	2008	2009	2010	2011	2012
Accords salaires (procédure accélérée)	60	50	71	59	81
Autres accords	142	142	141	165	185
Global	98	103	111	106	131

Source : ministère du Travail, de l’Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social – DGT (BDCC)
Lecture : en 2012, il s’écoule en moyenne 185 jours entre la délivrance du récépissé de dépôt d’un accord et la signature de l’arrêté dans le cadre d’une procédure normale (autres accords), 81 jours dans le cadre d’une procédure accélérée (accords salaires). Le délai moyen d’extension global (quelle que soit la procédure) est de 131 jours.

Le nombre de textes élargis à un autre secteur reste stable

29 textes ont été élargis à d’autres secteurs d’activité ou territoriaux, contre 22 en 2011. Ce sont principalement des accords de salaires régionaux, et plus particulièrement des accords conclus dans la branche des *entreprises d’architecture* qui doivent être élargis au secteur des *maîtres d’œuvre en bâtiment* en raison de la carence en représentation dans ce secteur professionnel.

II.5. LES OBSERVATIONS MARQUANTES DE LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS EN 2012

II.5.1. Une gradation des observations au rôle bien défini

Les observations proposées à l’extension reposent sur plusieurs niveaux présentés dans la partie “II.2. La procédure d’extension”. La sous-commission des Conventions et Accords a, en 2012, pleinement utilisé leur gradation et leur portée juridique.

Ces observations mettent en relief deux aspects de la procédure d’extension : l’incitation et l’accompagnement des branches pour l’appel à l’attention, la sécurisation juridique pour la réserve et l’exclusion. En 2012, plus de 250 dossiers examinés par la sous-commission des Conventions et Accords (hors accords salaires) ont fait l’objet d’une ou de plusieurs observations.

II.5.1.1. Pédagogie et accompagnement : l’appel à l’attention

L’État étend l’accord mais informe les partenaires sociaux de certaines ambiguïtés ou erreurs matérielles, certes secondaires mais qui méritent d’être rappelées.

Ce premier type d'observation garantit à la fois la précision du contrôle opéré au cours de la procédure par le ministre et illustre le rôle de l'État dans l'accompagnement du dialogue social de branche.

En effet, en 2012, près de 70 textes conventionnels ont fait l'objet d'un appel à l'attention. Ces observations ont été notifiées aux partenaires sociaux suite à la publication des arrêtés d'extension.

À titre d'exemple, l'attention des partenaires sociaux sera appelée sur le fait qu'aux termes des dispositions de l'article 94 de la loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2012 qui a notamment modifié le Code du travail, le congé de paternité est devenu "le congé de paternité et d'accueil de l'enfant".

De même, le ministère chargé du Travail appellera l'attention des partenaires sociaux lorsqu'une incohérence rédactionnelle est constatée au cœur même de l'accord collectif (telle une erreur de renvoi), ou entre textes conclus dans le cadre d'une même convention collective, afin que les partenaires sociaux puissent apporter la (ou les) modification(s) rédactionnelle(s) idoine(s) dans le cadre de négociations ultérieures, dans l'objectif d'améliorer la compréhensibilité de la norme conventionnelle.

II.5.1.2. Sécurisation juridique : la réserve et l'exclusion

Il existe deux types d'observations ayant une force contraignante d'un point de vue juridique et qui figurent dans l'arrêté d'extension : la réserve et l'exclusion.

Réserve

Dans cette hypothèse, certaines clauses conventionnelles sont incomplètes au regard des dispositions légales ou réglementaires ou de niveau supérieur. Dans l'arrêté d'extension, l'État précise qu'il étend l'accord collectif sous réserve de sa conformité à ces dispositions.

À titre d'exemple, l'arrêté d'extension pourra préciser que tel accord prévoyant des dispositions relatives au congé de présence parentale est étendu sous réserve d'être indifféremment applicable au père ou à la mère (l'accord, lui, ne citait que la mère).

Pour citer un autre exemple, une réserve sera réalisée sur une clause conventionnelle listant de manière incomplète les motifs d'absence à intégrer dans le calcul du droit individuel à la formation (DIF). L'arrêté d'extension mentionnera que la clause conventionnelle est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.6323-2 du Code du

travail, aux termes desquelles les congés de présence parentale et de soutien familial sont également pris en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Pour reprendre un terme inspiré de la jurisprudence constitutionnelle, ce sont des “réserves d’interprétation”.

En 2012, environ 180 textes conventionnels ont été étendus avec ce type d’observations.

Exclusion

Le Code du travail prévoit aussi la possibilité d’exclure des clauses illégales d’un accord collectif du travail. Une exclusion peut également être prononcée lorsque la clause conventionnelle ne répond pas à la situation de la branche ou des branches dans le champ d’application considéré (article L. 2261-25 du Code du travail) ; ou encore pour un motif d’intérêt général tel qu’affirmé par une décision du Conseil d’État du 21 novembre 2008 (*n° 300135, Syndicat national des cabinets de recouvrement de créances et de renseignements commerciaux et autres*). Dans un tel cas, l’État s’assure que l’exclusion (qui peut ne porter parfois que sur un article ou même un membre de phrase) ne modifie pas l’économie de l’accord.

En 2012, plus de 80 textes conventionnels examinés par la sous-commission des Conventions et Accords ont fait l’objet de ce type d’observations.

À titre d’exemple, une exclusion sera systématiquement prononcée sur un texte conventionnel qui réserve aux organisations syndicales signataires le bénéfice de clauses visant à améliorer l’exercice du droit syndical. L’arrêté d’extension mentionnera que le terme “signataire” est exclu de l’extension comme étant contraire au principe d’égalité (*Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec*), dont il résulte que les dispositions d’un accord collectif qui tendent à améliorer l’exercice du droit syndical sont applicables de plein droit à tous les syndicats représentatifs sans qu’il y ait lieu de distinguer les signataires et les non-signataires dudit texte.

Refus d’extension

Le refus d’extension est décidé sur le fondement des mêmes motifs que l’exclusion (qui peut en fait être assimilée à un refus d’extension partiel). En particulier, un texte conventionnel peut faire l’objet d’un tel refus dès lors qu’il présente un trop grand nombre de réserves et d’exclusions, susceptibles de remettre en cause son équilibre général.

Le ministre chargé du Travail peut être également amené à prononcer un refus d'extension pour un motif d'intérêt général. Le fait qu'une branche (les *agences de recherche privée*) n'avait pas la taille critique pour être à même de mener une activité de négociation collective de qualité a illustré une utilisation raisonnable du motif d'intérêt général pour refuser l'extension d'un accord qui allait, *de facto*, engendrer la création d'une nouvelle branche professionnelle.

Par ailleurs, dans le cadre général du contrôle de légalité, le ministre chargé du Travail peut être également amené à prononcer un refus d'extension pour un motif de chevauchement de champs d'application, ou encore si les conditions de validité de l'accord ne sont pas remplies.

En effet, dans une décision du 15 mai 2006, n° 270174, le Conseil d'État a précisé que dans le cadre de la procédure d'extension, lorsqu'il apparaît que les champs d'application professionnels ou territoriaux définis par les textes en cause se recoupent, il appartient au ministre, préalablement à l'extension projetée, soit d'exclure du champ de l'extension envisagée les activités économiques déjà couvertes par la convention ou l'accord collectif précédemment étendu, soit d'abroger l'arrêté d'extension de cette convention ou de cet accord collectif en tant qu'il s'applique à ces activités dans le secteur territorial considéré.

En 2012, près d'une trentaine de textes conventionnels ont fait l'objet d'un refus d'extension.

II.5.2. Les dispositions conventionnelles relatives à la prévention de la pénibilité

Les observations marquantes relevées à l'occasion de l'examen en légalité des clauses conventionnelles relatives à la prévention de la pénibilité ont surtout porté sur l'aptitude de ces clauses à permettre aux entreprises de la branche comptant entre 50 et 299 salariés, dont plus de 50 % de l'effectif serait exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, de les exonérer de la pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

Ainsi, il a pu être relevé que certains de ces accords n'étaient pas conformes aux exigences des articles D.138-27 et D.138-28 du Code de la sécurité sociale qui prévoient, notamment, l'établissement d'un diagnostic préalable des situations de pénibilité, la présentation des mesures de prévention qui en découlent ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective.

Dans ce type de cas, était exclue toute clause conventionnelle qui se bornait à prévoir que l'accord collectif en question couvrait les entreprises de la branche comptant entre 50 et 299 salariés, dont plus de 50 % de l'effectif serait exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. De plus, l'attention des partenaires sociaux était appelée sur le fait que ces entreprises n'étaient pas exonérées de conclure un accord ou d'établir un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité et le cas échéant d'être soumises à la pénalité "1 % pénibilité".

II.5.3. Les dispositions conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité

Sur ce thème, les observations marquantes ont porté sur les clauses conventionnelles relatives à la médecine du travail et notamment la surveillance médicale renforcée, lorsque celles-ci s'avéraient contraires à la politique générale de santé au travail telle qu'elle ressort des dispositions de l'article R.4623-1 du Code du travail, lequel définit la mission de prévention du médecin en milieu de travail. Certains textes soumis à l'extension avaient en effet pour objet d'étendre la surveillance médicale renforcée, tant au niveau de la population bénéficiaire que de la fréquence des visites médicales.

Or, suite à la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, l'année 2012 a été marquée par la publication du décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation de la médecine du travail et par l'arrêté du 2 mai 2012. En application de ces textes réglementaires, les catégories de travailleurs bénéficiant de la surveillance médicale renforcée sont limitativement fixées par l'article R.4624-18 du Code du travail dans un contexte où les effectifs des équipes chargées d'assurer les missions de santé au travail sont limités.

Dès lors que les dispositions conventionnelles avaient pour effet de viser des populations bénéficiaires de la surveillance médicale renforcée non prévues par la loi, une exclusion était proposée en sous-commission des Conventions et Accords.

De même, les textes conventionnels visant à étendre la surveillance médicale renforcée à l'ensemble des salariés et ayant pour effet corollaire d'accroître la fréquence des visites médicales, ont fait l'objet d'exclusions, au motif que si des visites médicales plus fréquentes que les visites médicales périodiques prévues à l'article R.4624-16 s'avèrent nécessaires, le médecin du travail peut en décider. De même, le salarié ou son employeur peuvent solliciter une visite.

II.5.4. Les accords relatifs à la désignation des organismes paritaires collecteurs agréés

Suite à la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, les partenaires sociaux ont été amenés à conclure des accords collectifs visant à désigner un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) pour chacune des branches professionnelles. En 2012, une séance de la sous-commission des Conventions et Accords a été en grande partie consacrée à l'examen de ces accords collectifs en vue de leur extension. Plusieurs observations marquantes peuvent être relevées.

II.5.4.1. Objet et missions de l'OPCA

Certains textes conventionnels prévoyaient que l'OPCA perçoit et gère les contributions des entreprises dues au titre du congé individuel de formation. Or, au regard de l'article R.6332-6 du Code du travail, l'agrément au titre de la collecte de la contribution au financement du congé individuel de formation est en principe accordé à un organisme à compétence interprofessionnelle et régionale. Par conséquent, ce type de dispositions a été étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R.6332-6 du Code du travail.

Dans d'autres cas, les partenaires sociaux avaient prévu que l'OPCA perçoit et gère les contributions des entreprises au titre de la taxe d'apprentissage. Or, au regard des articles L.6242-1 et L.6242-2 du Code du travail, seuls les organismes agréés à cet effet peuvent collecter la taxe d'apprentissage, ce qui n'est pas toujours le cas d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue. La clause conventionnelle a donc été étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles précités du Code du travail.

Il a également pu être relevé, dans certains accords de désignation, des stipulations qui relevaient de l'acte de constitution de l'OPCA. Celles-ci ont systématiquement fait l'objet d'extension sous réserve de l'application des dispositions de l'article R.6332-16, selon lequel c'est l'acte de constitution de l'OPCA qui fixe les attributions du conseil d'administration de ce dernier.

II.5.4.2. Observations quant aux sections professionnelles paritaires

Parmi les observations relevées sur les sections professionnelles paritaires (SPP), doit être relevée la réserve basée sur l'article R.6332-16 du Code du travail indiquant qu'il ne peut être envisagé de sections professionnelles pour les contributions des employeurs de moins de dix

salariés et de 10 à moins de 50 salariés au titre du plan de formation. En outre, pour les autres fonds (plan de formation des employeurs occupant 50 salariés et plus et professionnalisation), lorsqu'il existe une section professionnelle, ces fonds doivent être mutualisés au niveau de l'OPCA avant le 31 octobre de chaque année.

II.5.4.3. Observations quant aux contributions

S'agissant des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant de 10 à moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus (2^o et 3^o de l'article L.6332-7 du Code du travail), le ministère a rappelé que l'article R.6332-47 du Code du travail prévoit que la convention constitutive de l'OPCA ne peut contenir de dispositions ayant pour effet d'interdire aux employeurs adhérant à cet organisme d'utiliser les autres modalités d'exécution de leur obligation de participer au développement de la formation professionnelle continue.

Lorsque les accords collectifs examinés prévoyaient qu'au titre du plan de formation, les entreprises sont tenues de verser à l'OPCA de branche la totalité des sommes non engagées au 31 décembre de chaque année, une réserve était prononcée sur la base de l'article R.6332-47 du Code du travail, qui prévoit que la convention constitutive d'un organisme collecteur agréé au titre du plan de formation ne peut contenir de dispositions ayant pour effet d'interdire aux employeurs adhérant à cet organisme, d'adhérer à un autre organisme collecteur interprofessionnel agréé au titre du plan de formation, et l'article R.6331-14 du même Code prévoit que les versements à un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue peuvent être effectués jusqu'au 28 ou 29 février de l'année suivante (et non avant le 31 décembre).

Par ailleurs, certains textes conventionnels stipulaient que l'OPCA recueille toute contribution, quels que soient sa nature et son objet, en application d'accords de branche.

Or, en application des articles L.6332-1 et L.6332-1-1 du Code du travail, un organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle continue a pour objet la collecte des contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle continue et de contribuer au développement de la formation professionnelle continue, et non de recueillir toute contribution, quels que soient sa nature et son objet. Une réserve était donc émise sur la base des articles précités du Code du travail.

De même, des accords collectifs du travail ont pu octroyer à l'OPCA la collecte relative au financement du paritarisme. Une réserve a été

effectuée au regard de l'article L.6332-1-1 du Code du travail, sur la base duquel une telle collecte n'est possible qu'aux deux conditions suivantes : l'OPCA doit tenir une comptabilité distincte, pour les sommes affectées en l'occurrence au financement du paritarisme, de celles affectées aux missions de formation professionnelle ; l'OPCA doit imputer sur les seuls fonds du paritarisme les frais induits par leur collecte.

II.5.4.4. Observations quant aux observatoires des métiers et des qualifications

Certains accords de désignation prévoyaient que la collecte de la professionnalisation était destinée au financement de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Ces clauses ont été étendues sous réserve du 2^e alinéa de l'article R.6332-7 du Code du travail tel qu'il résulte de l'article 4 du décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue, en application duquel les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ne s'imputent pas sur la seule collecte de la professionnalisation mais également sur celle effectuée au titre du plan de formation.

II.5.4.5. Observations quant aux statuts de l'OPCA

Certains textes conventionnels soumis à l'extension se sont révélés être relatifs aux statuts de l'OPCA et ne présentaient aucune caractéristique d'un accord collectif (champ d'application, clauses de révision et de dénonciation, par exemple). Un refus d'extension a été prononcé dans ce type de cas au motif que l'article L.2221-1 du Code du travail dispose que l'objet des conventions et accords collectifs vise à la "détermination des relations collectives entre employeurs et salariés". Ces statuts ne pouvaient, par nature, qu'être rendus inéligibles à la procédure d'extension des conventions et accords collectifs.

La jurisprudence du Conseil d'État en 2012 en lien avec la procédure d'extension

- *Sur la loyauté de la négociation et ses conséquences sur l'extension*

Comme rappelé précédemment, l'extension d'un texte conventionnel ne peut, entre autres, être envisagée que lorsque les règles de validité de la négociation ont été respectées. Ce contrôle est effectué sur la base de l'article L.2261-19 du Code du travail selon lequel : "Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire.

Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré". Sur cette base juridique, le contrôle préalable tend davantage à vérifier que toutes les organisations représentatives ont été invitées aux négociations.

En 2012, le Conseil d'État a été amené à rappeler ce principe dans sa décision du 4 juillet 2012 (n° 337698) en indiquant que si les dispositions précitées "ne font pas obstacle à ce que soient conduites des consultations entre les participants aux négociations, elles soumettent en revanche la légalité de l'extension des accords à la condition que les étapes essentielles de la négociation de ceux-ci se soient déroulées en présence de toutes les organisations syndicales représentatives dans leur champ d'application".

II.6. LE COMITÉ DE SUIVI DE LA NÉGOCIATION SALARIALE

Le Comité de suivi de la négociation salariale de branche – composé des membres de la sous-commission des Salaires de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) et des représentants de l'État – s'est réuni à deux reprises en 2012.

La réunion du 20 juin a permis – outre l'examen de la situation des minima conventionnels au regard du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) – de présenter l'actualisation pour l'année 2012 de l'étude spécifique sur les éventails de salaires au sein des branches. Cette étude permet de mesurer les phénomènes de tassement de grille en lien avec l'augmentation du SMIC et d'observer les écarts hiérarchiques et les trajectoires salariales permises par les grilles de branches.

La réunion du 8 octobre a été présidée par Michel Sapin, ministre chargé du Travail, conformément au programme de travail fixé dans la feuille de route issue de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012.

La réunion du 8 octobre a été principalement centrée sur l'examen de la situation des minima conventionnels au regard du SMIC au 1^{er} octobre, soit trois mois après la revalorisation du SMIC du 1^{er} juillet. La situation de 14 branches en difficulté a été examinée plus particulièrement. Pour les branches présentant un blocage durable des négociations entraînant un retard important dans l'actualisation de leur grille salariale, des actions spécifiques ont été programmées.

Une attention particulière a également été portée au respect par les branches des dispositions de l'article 44 de la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives. À la suite de ce Comité de suivi, la Direction générale du travail a rappelé les obligations légales aux branches qui n'avaient pas ouvert ou programmé de négociations, alors que leurs premiers coefficients avaient été rattrapés par le SMIC.

Enfin, le ministre a annoncé que les partenaires sociaux seraient très rapidement associés aux travaux du groupe de travail interministériel devant engager une réflexion sur les pistes d'évolution des modalités de revalorisation du SMIC (voir chapitre *Les chantiers sociaux en lien avec la négociation collective - II.4. L'évolution des règles de revalorisation du SMIC*).

III. LES ÉVOLUTIONS DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

Le dialogue social territorial se concrétise en particulier dans des commissions paritaires locales (CPL), mais également dans des projets multipartenariaux s'inscrivant dans des aires géographiques diverses et sur des thématiques de négociations variées.

III.1. LES COMMISSIONS PARITAIRES LOCALES

La loi du 4 mai 2004 a modifié les dispositions du Code du travail relatives aux commissions paritaires locales (articles L.2234-1 à L.2234-3). Elle a facilité la conclusion d'accords territoriaux (aux niveaux régional, départemental voire infradépartemental) dans le cadre des CPL.

L'article L.2234-2 confie désormais aux commissions paritaires locales diverses missions :

- la négociation sur des sujets d'intérêt local, particulièrement, dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- la conciliation, collective ou individuelle ;
- l'examen des questions relatives aux conditions d'emploi et de travail des salariés. À ce titre, les CPL peuvent contribuer à la capitalisation des savoir-faire et à la diffusion de bonnes pratiques.

III.2. DES PROJETS MENÉS AU NIVEAU TERRITORIAL

Outre l'activité des CPL, les actions menées récemment sur le dialogue social territorial sont très diverses, qu'elles soient menées au sein de commissions institutionnalisées (voir encadré ci-dessous) ou dans le cadre de projets conduits en dehors d'instances prévues par la loi ou par accord.

Les sujets abordés sont très divers ; ils peuvent concerner des thèmes propres au travail et à l'emploi (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, formation professionnelle, conditions de travail, prévoyance, etc.) ou être davantage sociétaux (transports, conditions d'octroi des chèques-restaurants et des chèques-vacances, etc.).

Charte du dialogue social territorial en économie sociale et solidaire en Rhône-Alpes

Le jeudi 24 novembre 2011, l'Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale (USGERES) et les

organisations professionnelles de salariés de la région Rhône-Alpes (CGT, CFDT, CFTEC, CFE-CGC et UNSA) ont signé la “charte du dialogue social territorial en économie sociale et solidaire en Rhône-Alpes”, en présence de Christiane Puthod, vice-présidente du conseil régional et déléguée à l’emploi, au dialogue et à l’innovation sociale, aux contrats territoriaux emploi-formation (CTEF), et de Michel Delarbre, directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi (DIRECCTE).

Cette charte signée également par l’Union des fédérations et syndicats nationaux d’employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social (UNIFED) en 2012 est une première en France. Son élaboration est le fruit de quatre années de travail et de rencontres entre les partenaires sociaux dans le cadre de l’espace régional de dialogue social animé par la chambre régionale de l’économie sociale et solidaire en Rhône-Alpes (CRESS).

L’objectif de cette charte est de mettre en œuvre une politique territoriale de dialogue social véritable, performante, permettant le développement et le maintien d’emplois et de services de qualité sur les territoires. À ce titre, les partenaires sociaux participent de manière libre, égalitaire et responsable à la construction du dialogue social dans l’économie sociale et solidaire à un niveau local.

Liste des instances de dialogue social territorial

- Champ économique, social et sociétal
 - CESR : Conseil économique et social régional
- Champ de l'emploi et du travail
 - CPL : Commission paritaire locale
 - COPIRE : Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi
 - CRE : Conseil régional de l'emploi
 - CCREFP : Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
 - OREF : Observatoire régional de l'emploi et de la formation
- Champ de la santé au travail et des conditions de travail
 - ORST : Observatoire régional de la santé au travail
 - CRPRP : Comité régional de prévention des risques professionnels
 - ARACT : Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
- Champ de l'économie locale
 - CLD : Conseil local de développement
 - CBE : Comité de bassin d'emploi
- Champ de l'insertion
 - CDI : Conseil départemental d'insertion
 - CLI : Commission locale d'insertion
 - CDIAE : Conseil départemental d'insertion par l'activité économique
- La négociation collective
 - Commission de négociation dans les secteurs de l'agriculture, du bâtiment et de la métallurgie.

Source : CESE, Avis "Réalité et avenir du dialogue social territorial", juillet 2009.

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE

Le dialogue social dans l'Union européenne (UE) revêt principalement deux formes : le dialogue bipartite, entre organisations syndicales et patronales européennes, et le dialogue tripartite, entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics.

Il complète le dialogue social et les relations du travail qui existent dans chacun des États membres, en permettant aux partenaires sociaux d'intervenir dans la définition des normes sociales européennes et de jouer un rôle majeur dans la gouvernance de l'Union. Il s'agit donc d'un outil important de la politique communautaire de l'emploi et des affaires sociales, aux côtés de la législation, de la méthode ouverte de coordination (MOC) et des instruments financiers.

I. LES INITIATIVES DE LA COMMISSION EUROPÉENNE DANS LE DOMAINE SOCIAL

Europe 2020 est la stratégie de croissance que l'Union européenne a adoptée en 2010 pour les dix années à venir. Celle-ci réforme et prolonge la précédente stratégie de Lisbonne par une gouvernance plus étroite au sein de l'Union. Elle vise à développer une croissance "intelligente, durable et inclusive" s'appuyant sur une plus grande coordination entre les politiques nationales et européennes.

La stratégie *Europe 2020* présente trois priorités qui se renforcent mutuellement :

- une croissance intelligente : développer une économie fondée sur la connaissance et l'innovation ;
- une croissance durable : promouvoir une économie plus efficace dans l'utilisation des ressources, plus verte et plus compétitive ;
- une croissance inclusive : encourager une économie à fort taux d'emploi favorisant la cohésion sociale et territoriale.

L'Union a également fixé cinq objectifs liés entre eux pour guider et orienter les progrès :

- remonter le taux d'emploi à au moins 75 % contre 69 % aujourd'hui ;
- consacrer 3 % du produit intérieur brut à la recherche et au développement au lieu des 2 % actuels, qui laissent l'Union loin derrière les États-Unis et le Japon ;
- réaffirmer les objectifs de l'Union européenne en matière de lutte contre le changement climatique (dits "20/20/20"⁽¹⁾), qui sont déjà parmi les plus ambitieux du monde ;
- proposer de réduire le taux de pauvreté de 25 %, ce qui reviendrait à faire sortir 20 millions de personnes de la pauvreté ;
- améliorer les niveaux d'éducation en réduisant le taux d'abandon scolaire à 10 % et en portant à 40 % la proportion des personnes de 30 à 34 ans ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur ou atteint un niveau d'études équivalent.

Pour une meilleure gouvernance

Pour réaliser les transformations voulues, la stratégie *Europe 2020* propose aux États membres d'adopter des objectifs nationaux à travers la mise en place de programmes de réforme propres à chacun d'eux. Elle s'attache également à ce que la société civile, les parlements nationaux et les partenaires sociaux soient associés à la mise en œuvre de la stratégie.

Le 23 novembre 2011, la Commission a présenté son examen annuel de la croissance 2012.

Le document est marqué par la crise et l'urgence de prendre des mesures pour retrouver la croissance en Europe. Il évoque le décalage entre les décisions prises au niveau européen et leur mise en œuvre au niveau national.

La lutte contre le chômage et les conséquences sociales de la crise figurent parmi les grandes priorités pour 2012 au plan national comme européen. La fiscalité est un des leviers pour favoriser la croissance et l'emploi. Les fonds structurels doivent être davantage mobilisés pour la croissance, comme le Fonds social européen (FSE) pour l'apprentissage.

La déclaration des membres du Conseil européen du 30 janvier 2012 précise que chaque fois que cela est possible, les efforts accomplis

1) La nécessité d'augmenter l'efficacité énergétique fait partie du triple objectif de l'initiative "20-20-20" d'ici 2020, ce qui signifie une réduction de 20 % de la consommation d'énergie primaire de l'Union et des émissions de gaz à effet de serre, ainsi que l'inclusion de 20 % d'énergies renouvelables dans la consommation d'énergie (source : Europa – Synthèses de la législation de l'UE).

au niveau national seront soutenus par l'action de l'UE, y compris grâce à une affectation mieux ciblée des fonds disponibles de l'UE en faveur de l'emploi et de la croissance tout en respectant les plafonds approuvés.

Le rapport conjoint sur l'Emploi, inscrit à l'article 148.5 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) est adressé annuellement au Conseil européen par la Commission européenne et le Conseil de l'Union européenne. Il dresse un état de la situation de l'emploi dans l'UE et de la mise en œuvre des lignes directrices pour l'emploi.

Depuis la mise en place de la nouvelle stratégie *Europe 2020* pour l'exercice 2011, le projet de rapport conjoint pour l'emploi constitue une annexe du rapport annuel de croissance. Le rapport 2012 est fortement marqué par le contexte de grave crise économique et ses effets sur le marché du travail.

Les messages prioritaires pour les réformes structurelles que doivent continuer de mener les États membres sont :

- la création d'emplois et la lutte contre le chômage (soutien à l'entreprenariat, mobilité, accompagnement des demandeurs d'emploi, etc.) ;
- la priorité à l'emploi des jeunes (lien entre l'éducation et l'emploi, renforcement de l'alternance et de l'accompagnement) ;
- la lutte contre le chômage de longue durée ;
- la mise en place de mesures supplémentaires pour prévenir les situations d'exclusion des personnes les plus vulnérables ;
- l'amélioration de l'éducation et de la formation pour gagner en productivité.

II. LES CONSULTATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

II.1. CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX

Au titre de l'article 154 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), les partenaires sociaux doivent être consultés au niveau communautaire sur tout l'éventail des matières relatives à l'emploi et aux affaires sociales énoncées à l'article 153 du TFUE, à savoir :

- la santé et la sécurité des travailleurs,
- les conditions de travail,
- la sécurité sociale et la protection sociale des travailleurs,
- la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail,
- l'information et la consultation des travailleurs,
- la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs,
- les conditions d'emploi des ressortissants des pays tiers résidant sur le territoire de l'Union,
- l'intégration des personnes exclues du marché du travail,
- l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.

La procédure est organisée en deux phases obligatoires : la Commission consulte d'abord les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire, puis sur le contenu de cette action. Si, à l'issue de chacune de ces phases, les partenaires ne parviennent pas à s'entendre sur l'ouverture de négociations bipartites mais que la Commission estime toujours que ladite action est souhaitable, elle peut en entreprendre la préparation.

La consultation, en vertu de l'article 154 du TFUE, est limitée aux organisations représentatives des partenaires sociaux.

Liste des partenaires sociaux européens consultés au titre de l'article 154 du TFUE

1. Organisations interprofessionnelles à vocation générale

- Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP)
- Confédération européenne des syndicats (CES)
- BusinessEurope

2. Organisations interprofessionnelles représentant certaines catégories de travailleurs ou d'entreprises

- Confédération européenne des cadres (CEC)
- Eurocadres (Conseil des cadres européens)
- Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME)

3. Organisations spécifiques

- Eurochambres

4. Organisations sectorielles représentant les employeurs

- Airports Council International - Europe (ACI EUROPE)
- Airport Services Association (ASA Europe)
- Association des assureurs mutuels et coopératifs en Europe (AMICE)
- Association des opérateurs européens de réseaux de télécommunications (ETNO)
- Association des opérateurs postaux publics européens (PostEurop)
- Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'Union européenne (EUROPECHE)
- Association des producteurs européens de potasse (APEP)
- Association des télévisions commerciales européennes (ACT)
- Association européenne des employeurs hospitaliers (HOSPEEM)
- Association européenne des industries minières (Euromines)
- Association européenne des ligues professionnelles (EPFL)
- Association européenne des radios (AER)
- Association européenne du charbon et du lignite (Euracoal)
- Association of european airlines (AEA)
- Bureau international des producteurs d'assurances et de réassurances (BIPAR)
- Civil air navigation services organisation (CANSO)
- Comité européen des fabricants de sucre (CEFS)
- Communauté des associations d'armateurs européens (ECSA)
- Communauté européenne du rail et des compagnies d'infrastructure (CER)
- Confédération des associations nationales de tanneurs et mégissiers de la Communauté européenne (COTANCE)
- Confédération européenne de l'industrie de la chaussure (CEC)
- Confédération européenne des industries de l'ameublement (EFIC)
- Confédération européenne des industries du bois (CEI-Bois)
- Confédération européenne des organisations patronales de la coiffure (Coiffure EU)
- Confédération européenne des services de sécurité (CoESS)
- Confederation of european paper industries (CEPI)
- Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE)
- Coordination européenne des producteurs indépendants (CEPI)
- Council of european employers of the metal, engineering and technology-based industries (CEEMET)
- Employeurs des administrations publiques européennes (EUPAE)
- European chemical employers group (ECEG)
- European club association (ECA)

- European confederation of iron and steel industries (Eurofer)
- European confederation of private employment agencies (Eurociett)
- European federation of national insurance associations (Insurance Europe)
- European industrial minerals association (IMA)
- European rail infrastructure managers (EIM)
- European regions airline association (ERA)
- European ships and maritime equipment association (SEA Europe)
- European union of the natural gas industry (Eurogas)
- Fédération bancaire de l'Union européenne (FBE)
- Fédération de l'industrie européenne de la construction (FIEC)
- Fédération européenne de la restauration collective concédée (FERCO)
- Fédération européenne des employeurs de l'éducation (FEEE)
- Fédération européenne du nettoyage industriel (FENI)
- Fédération internationale des associations de producteurs de films (FIAPF)
- Groupe employeurs des organisations professionnelles agricoles de l'UE (GEOPACOPA)
- Groupement européen des banques coopératives (GEBC)
- Groupement européen des caisses d'épargne (GECE)
- Hôtels, restaurants et cafés en Europe (HOTREC)
- International air carrier association (IACA)
- Ligue européenne des associations d'employeurs dans le spectacle (PEARLE)
- Organisation européenne de bateliers (OEB)
- Organisation européenne des industries alimentaires (FoodDrinkEurope)
- Organisation européenne du textile et de l'habillement (EURATEX)
- Représentation du commerce de détail, de gros et international auprès de l'UE (EuroCommerce)
- Union européenne de l'ameublement (UEA)
- Union européenne de la navigation fluviale (UENF)
- Union européenne de radio-télévision (UER)
- Union européenne des producteurs de granulats (UEPG)
- Union internationale des transports routiers (IRU)
- Union of the electricity industry (EURELECTRIC)

5. *Fédérations syndicales européennes*

- Alliance européenne des arts et du spectacle (EAEA)
- Comité syndical européen de l'éducation (CSEE)
- Confédération européenne des syndicats indépendants (CESI)
- European cockpit association (ECA)
- Fédération des syndicats de l'industrie (IndustriAll European Trade Union)
- Fédération européenne des journalistes (FEJ)
- Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme et des branches connexes (EFFAT)
- Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF)
- Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB)
- Fédération internationale des acteurs (FIA)
- Fédération Internationale des associations de footballeurs professionnels (FIFPro)

- Fédération internationale des musiciens (FIM)
- Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP)
- Union network international – Media and entertainment international – Europe (EURO MEI)
- Union network international – Région Europe (UNI Europa)

Source : Commission européenne, "Liste des partenaires sociaux européens consultés au titre de l'article 154 du TFUE", dernière mise à jour : février 2013

II.2. CONSULTATIONS PUBLIQUES POUR RECUEILLIR L'AVIS DES PARTIES INTÉRESSÉES

Consultation sur les restructurations d'entreprises

Le 17 janvier 2012, la Commission a lancé une consultation afin de recueillir l'avis des citoyens sur les restructurations d'entreprises et l'anticipation du changement. La consultation s'est déroulée jusqu'au 30 mars 2012. Son objectif était de recenser les pratiques et les politiques efficaces en la matière afin d'alimenter le futur "paquet emploi" et améliorer la coopération entre les représentants des travailleurs et des employeurs, les gouvernements, les autorités locales et régionales et les institutions de l'UE.

La consultation entendait également identifier des mesures de restructuration spécifiques qui pourraient contribuer à apporter une réponse aux problèmes d'emploi et aux défis sociaux, et à aider les entreprises européennes à améliorer leur compétitivité grâce à l'innovation et à une adaptation au changement rapide, mais sans heurts.

Consultation pour l'élaboration d'un cadre de qualité pour les stages

Dans sa communication intitulée "Vers une reprise génératrice d'emplois" du 18 avril 2012 (paquet "emploi"), la Commission a annoncé qu'elle présenterait une recommandation du Conseil concernant un cadre de qualité pour les stages d'ici fin 2012.

Lancée en avril 2012 par la Commission, une première phase de consultation, portant sur les stages réalisés dans le cadre d'études ou après le diplôme en lien avec le sujet d'étude du stagiaire, s'est prolongée jusqu'au 11 juillet 2012. Elle ne couvre pas l'apprentissage. Les objectifs de l'Union européenne en matière de formation sont les suivants : au moins 20 % des diplômés de l'enseignement supérieur et 6 % des diplômés de l'enseignement et de la formation professionnels

initiaux devraient avoir effectué une période d'études ou de formation (y compris des stages) à l'étranger d'ici à 2020.

Sur la base de diverses constatations des études et des bonnes pratiques recensées dans les États membres, la Commission européenne a proposé une *recommandation relative à un cadre de qualité pour les stages* couvrant la convention de stage, l'accueil du stagiaire, la reconnaissance des acquis, la durée du stage et l'accessibilité de l'information.

Sur cette base, la Commission a ensuite lancé une deuxième phase de consultation sur le contenu de la proposition le 5 décembre 2012. Il en ressort qu'une éventuelle proposition européenne sur ce thème pourrait cibler les stages sur le marché libre, qui constitue le segment le plus problématique. Cependant, il existe d'autres possibilités : le champ d'application des mesures pourrait être élargi ou au contraire restreint pour ne concerner que les stages à l'étranger ou les stages dépassant une certaine durée. Une autre question est de savoir si des spécificités sectorielles justifieraient l'adaptation ou la limitation des mesures à certains secteurs.

III. LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

La présidence du Conseil de l'Union européenne

Elle est assurée par les États membres pour une période de six mois selon un système de rotation. Pendant ce semestre, la présidence s'exprime au nom de tous les États membres. L'ordre des présidences a été fixé par le Conseil européen pour la période de 2005 à 2020.

La présidence a pour missions :

- d'organiser et de présider toutes les réunions du Conseil européen, du Conseil de l'Union européenne ainsi que des comités et groupes de travail soutenant ses travaux ;
- de représenter le Conseil au sein des autres organes et institutions de l'UE, tels que la Commission européenne et le Parlement européen ;
- de représenter l'Union européenne au sein d'autres organisations internationales et auprès des pays tiers.

En 2012, la présidence du Conseil de l'Union européenne a été assurée par le Danemark puis par Chypre.

III.1. ACTIONS DE LA PRÉSIDENTE DANOISE DANS LE DOMAINE SOCIAL

Dans le cadre "d'une Europe responsable, d'une Europe verte, d'une Europe sûre et d'une Europe dynamique", la présidence a défini comme priorité majeure : l'accès à l'emploi pour le plus grand nombre (notamment les jeunes) et la création d'opportunités pour tous (lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, handicap et égalité femmes-hommes).

Soutien à l'emploi des catégories les moins favorisées

À l'instar de la présidence polonaise, un fort accent est mis sur le défi démographique. Le vieillissement des populations européennes fait apparaître des problématiques nouvelles auxquelles l'Union européenne tente de répondre. En ce sens, les populations les plus fragilisées sur le marché de l'emploi – jeunes, seniors, femmes – doivent être prises en compte dans la gouvernance européenne en matière sociale :

- La lutte contre le chômage des jeunes est annoncée comme une priorité. La présidence danoise a souhaité créer un système de formation des jeunes travailleurs et a organisé une conférence sur la jeunesse et le marché du travail.

- L'année 2012, année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations devait permettre aux personnes plus âgées de valoriser au mieux leur potentiel, d'améliorer leurs conditions de travail, de santé et de sécurité au travail. Les systèmes d'éducation et de formation tout au long de la vie devaient s'adapter aux besoins d'une population active vieillissante, de même que les systèmes de protection sociale.
- Les trois présidences polonaise, danoise et chypriote ont insisté sur l'égalité des sexes en accompagnant la "Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015". Des actions ont été engagées pour soutenir la présence de femmes dans les conseils d'administration ou pour mettre un terme aux inégalités en matière de formation. La présidence danoise a repris à son compte l'objectif chiffré de 75 % de femmes ayant un travail.

Les dossiers législatifs

Outre les objectifs d'accès du plus grand nombre à l'emploi, le Danemark a apporté son soutien aux projets suivants :

- l'adoption de la directive modifiant la directive sur les champs électromagnétiques. La proposition de directive doit actualiser notamment les seuils d'exposition en matière de protection des travailleurs contre les risques sur le lieu de travail ;
- la mobilité et le maintien des droits des travailleurs. L'action de la présidence danoise a contribué à clarifier le cadre juridique entre les droits sociaux de l'UE d'une part, en particulier le droit à la libre circulation, et le respect des droits fondamentaux d'autre part, en particulier les droits des syndicats notamment par rapport aux entreprises étrangères, afin qu'ils aient la même valeur en cas de conflit entre une entreprise et un syndicat dans un autre pays ;
- le renforcement de l'application de la directive sur le détachement des travailleurs, qui prévoit que les conditions de travail minimales (notamment les salaires minimums) du pays où un travailleur est détaché doivent être respectées.

III.2. ACTIONS DE LA PRÉSIDENTE CHYPRIOTE DANS LE DOMAINE SOCIAL ET DE L'EMPLOI

La présidence chypriote a cherché à promouvoir la stratégie *Europe 2020* à travers l'ensemble des politiques européennes. La ligne directrice de la présidence a été celle d'une meilleure Europe (pour une meilleure qualité de vie) avec un accent mis particulièrement sur la solidarité, la cohésion sociale, l'efficacité des politiques et la croissance.

Les priorités ont été les suivantes :

- renforcer la cohésion sociale avec une attention particulière sur le bien-être des enfants grâce à la qualité des services de santé et d'éducation, à un environnement favorable et au développement d'indicateurs de suivi ;
- promouvoir la participation active des personnes âgées dans la société et la solidarité intergénérationnelle, dans le cadre de l'année européenne du vieillissement actif. La solidarité intergénérationnelle est un point essentiel dans la maîtrise des problèmes démographiques et dans la promotion de la cohésion sociale (ceci se fera grâce à des mécanismes visant à combattre la pauvreté, l'exclusion sociale et permettant une existence indépendante, un soutien familial et une participation toujours plus accrue des personnes âgées dans la société) ;
- renforcer la participation et l'implication des partenaires sociaux, des autorités locales et de la société civile dans la mise en application de la stratégie *Europe 2020* principalement sur les thèmes de l'emploi, de la pauvreté, de l'exclusion sociale ;
- l'emploi : plus et de meilleurs emplois, de nouvelles et meilleures compétences avec une attention particulière sur l'emploi des jeunes ;
- poursuivre le travail de la *Plateforme d'Action de Beijing des Nations Unies*, sur les indicateurs de la violence faite aux femmes (principal obstacle de l'égalité des genres) avec un intérêt particulier sur les services d'assistance aux victimes.

Les dossiers législatifs

Des progrès ont été accomplis dans le dossier du renforcement de l'application de la directive sur le détachement des travailleurs. La présidence chypriote s'est, tout comme la présidence danoise avant elle, saisie du dossier du détachement des travailleurs et a contribué à faire avancer les négociations en vue de l'adoption d'une future nouvelle directive d'application.

Concernant le rapport d'avancement sur le thème de la reconnaissance des qualifications professionnelles, la reconnaissance inter-États membres est perçue comme un déterminant du marché unique et de la mobilité professionnelle ainsi que comme un élément-clé dans le renforcement de la compétitivité de l'UE. En décembre 2011, la Commission européenne avait déjà présenté un projet de directive visant à simplifier les procédures, moderniser les systèmes de reconnaissance et étendre la portée de la directive sur les qualifications professionnelles. Au cours de la présidence chypriote, les discussions ont principalement porté sur la carte professionnelle européenne et sur la transparence des professions réglementées.

Sur l'accord au sein du Conseil sur les exigences de santé et de sécurité minimales quant aux risques liés à l'exposition des travailleurs aux champs électromagnétiques, le Conseil a pu définir, sous la présidence chypriote, une approche générale sur la directive précisant des exigences minimales de santé et de sécurité. La nouvelle directive entend remplacer la directive de 2004, qui n'est en pratique jamais entrée en vigueur, à cause de problèmes liés à son application, tout particulièrement dans les secteurs concernés par l'imagerie à résonance magnétique (IRM).

IV. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

Le dialogue social interprofessionnel couvre l'ensemble de l'économie et des travailleurs. Son objectif est de permettre un dialogue entre les syndicats et les employeurs sur les grands sujets transversaux des domaines de l'emploi et des affaires sociales. Il produit des résultats et des normes qui s'adressent à toutes les entreprises et tous les travailleurs en Europe. Le niveau interprofessionnel constitue, de par sa vocation générale, le niveau le plus politique du dialogue social, dans la mesure où il attire davantage l'attention des institutions européennes ainsi que des médias. Tout le dialogue social tripartite, à quelques exceptions près, se déroule au niveau interprofessionnel.

IV.1. SOMMET SOCIAL TRIPARTITE DU 1^{ER} MARS 2012 : “IL EST TEMPS DE CONSACRER DU TEMPS À LA CROISSANCE”

Le sommet social tripartite du 1^{er} mars était consacré au dialogue social en tant qu'instrument indispensable au rétablissement de la croissance et l'emploi. Le président de la Commission européenne, M. José Manuel Barroso, s'est exprimé sur la nécessité de ramener au premier plan la croissance et l'emploi en ces temps de crise de la dette. La réunion s'en est tenue à un échange de points de vue sur la situation de l'emploi, y compris le chômage des jeunes. Les partenaires sociaux européens, UEAPME, BusinessEurope, le CEEP et la CES ont en outre dévoilé leur programme de travail conjoint pour 2012-2014. Le président du conseil européen, M. Herman Van Rompuy, a conclu le sommet social tripartite en affirmant : “le modèle social européen n'est pas mort”.

IV.2. SOMMET SOCIAL TRIPARTITE DU 18 OCTOBRE 2012 : “ENSEMBLE, POUR UNE CROISSANCE PORTEUSE D'EMPLOIS ET UNE MEILLEURE GOUVERNANCE ÉCONOMIQUE”

Les principaux points à l'ordre du jour du sommet social tripartite, qui s'est tenu le 18 octobre 2012 en préparation du Conseil européen, étaient la définition d'une action conjointe visant une intégration économique accrue ainsi qu'une croissance forte et durable, la cohésion sociale et l'emploi. Le sommet a réuni M. José Manuel Barroso, M. Herman Van Rompuy, président du Conseil européen, M. Demetris Christofias, président de la République de Chypre (pays assurant la présidence du Conseil), M. László Andor, commissaire européen à l'emploi, aux affaires sociales et à l'inclusion et les partenaires sociaux européens. Les participants au sommet ont examiné les progrès observés dans l'application du “pacte pour la croissance et l'emploi” et ont débattu du rôle essentiel des

partenaires sociaux dans la gouvernance de l'Union, et notamment de l'importance de leur contribution à un retour à la croissance et à l'emploi.

Le Comité du dialogue social

Principal organe du dialogue social bipartite, le Comité du dialogue social (CDS) existe depuis 1992. Il est composé de 64 membres (32 par délégation) émanant soit des secrétariats européens soit des organisations nationales des partenaires sociaux. Il se réunit trois à quatre fois par an. Ses réunions permettent d'échanger les points de vue patronaux et syndicaux sur divers dossiers, d'adopter des textes négociés par les deux parties et de planifier les travaux du dialogue social européen.

Le CDS peut constituer des groupes de travail techniques. Il l'a fait notamment pour les questions macroéconomiques, sur le marché du travail, sur l'égalité des chances entre hommes et femmes, et sur la formation professionnelle.

Le CDS adopte les résultats de la négociation engagée sur un dossier par les partenaires sociaux (le processus de négociation est présidé par un médiateur indépendant). Une fois ces résultats approuvés par les organes de décision des parties signataires, le CDS assure le plus souvent le suivi de la mise en œuvre des textes négociés.

Les acteurs du dialogue social interprofessionnel

Six organisations interprofessionnelles participent au dialogue social interprofessionnel européen.

- La Confédération des entreprises européennes (BusinessEurope, anciennement UNICE), créée en 1958, est la plus importante organisation représentant le patronat européen en termes de couverture de l'économie. Elle rassemble 40 organisations patronales de 34 pays européens (dont tous les États membres de l'UE) et représente les intérêts des milieux économiques et industriels vis-à-vis des institutions européennes. Selon ses propres chiffres, elle représente 20 millions d'entreprises en Europe.
- L'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), fondée en 1979, est l'organisation des employeurs représentant les intérêts, au niveau européen, de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (PME) en Europe. Elle compte 80 organisations membres (issues des États membres de l'UE), qui sont soit des fédérations nationales intersectorielles, soit des fédérations sectorielles européennes, soit d'autres membres associés qui soutiennent les PME. Elle déclare représenter 12 millions d'entreprises employant 55 millions de personnes dans toute l'Europe. En décembre 1998, l'UEAPME a conclu un accord de coopération avec BusinessEurope, lui permettant de participer aux travaux du dialogue social européen.
- Le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP), fondé en 1961, est une association d'employeurs qui regroupe les entreprises ou organisations qui assurent des services d'intérêt général, les entreprises en réseau (par exemple les transports locaux, postes, énergies, eaux, ports) et, dans quelques pays, les pouvoirs

locaux. Le CEEP repose, au niveau de chaque pays (dont 20 États membres de l'UE), sur une section nationale en liaison permanente avec les entreprises adhérentes. Il prend ses décisions dans le cadre de l'Assemblée générale, organe souverain qui possède la plénitude des pouvoirs.

- La Confédération européenne des syndicats (CES, ETUC en anglais) représente les travailleurs au niveau interprofessionnel européen. Créée en 1973, la CES fédère actuellement 83 organisations affiliées dans 36 pays d'Europe (dont tous les États membres de l'UE), ainsi que 12 fédérations syndicales européennes, soit plus de 60 millions de membres. Les organisations syndicales françaises CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO, FSU et UNSA sont adhérentes à cette confédération.
- EUROCADRES, ou le Conseil des cadres européens, représente les cadres en Europe, dans l'industrie, les services publics et privés et les administrations. L'organisation, qui est associée à la CES, regroupe 42 organisations membres au niveau national (représentant 20 États membres de l'UE) soit, selon leurs chiffres, environ 5 millions d'adhérents.
- La Confédération européenne des cadres (CEC) représente également les cadres. Indépendante de la CES, elle rassemble des fédérations sectorielles européennes et 17 organisations nationales. Elle déclare représenter 1,5 million de cadres dans 14 États membres de l'UE. L'organisation syndicale française CFE-CGC est adhérente à cette confédération.

Les deux organisations de cadres (EUROCADRES et CEC) ont conclu un accord de coopération en 2000, qui met en place un comité de liaison, par lequel elles participent aux travaux du dialogue social européen. Leurs représentants font partie de la délégation de la CES.

Des journées de mobilisation à l'échelle européenne

Des actions collectives ont été organisées en 2012 à l'échelle de plusieurs États de l'Union, notamment sur les thématiques de l'emploi et contre les mesures d'austérité budgétaire.

Le 9 octobre 2012, répondant à l'appel de la Fédération européenne de l'industrie pour une journée européenne d'action pour le développement de l'industrie et de l'emploi baptisée "journée de la défense de l'emploi industriel" des milliers de personnes sont descendues dans les rues des grandes villes européennes pour protester contre la "politique d'austérité" et la multiplication des plans sociaux.

Le 14 novembre, la journée d'action européenne contre l'austérité et pour une Europe sociale initiée par la Confédération européenne des syndicats (CES) en Europe a entraîné de nombreuses manifestations dans plusieurs pays européens et mêmes des grèves générales comme en Espagne ou au Portugal. En France, cet appel de la CES a été relayé par la CGT, CFDT, FSU, UNSA et Solidaires et s'est traduit par la mobilisation d'environ 100 000 personnes à travers 134 manifestations dans plusieurs villes françaises.

V. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

Il existe actuellement 41 comités de dialogue social sectoriel, où siègent plus de 60 organisations. Plusieurs d'entre eux ont été le lieu de concertations en 2012.

Certains accords négociés et conclus sont mis en œuvre soit par la voie d'une directive, soit directement par les partenaires sociaux, en conformité avec les procédures et les pratiques nationales. Certaines négociations aboutissent à des "recommandations et lignes directrices" qui sont adressées aux organisations nationales membres des organisations européennes pour inspirer leurs pratiques nationales. Enfin, le dialogue social sectoriel produit de nombreux textes de nature déclarative, dont la portée juridique est incertaine.

V.1. INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE

La Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (Effat) et FoodDrinkEurope ont signé, le 23 janvier 2012, un accord visant à entamer un dialogue social dans l'industrie agroalimentaire européenne dans le cadre d'un comité de dialogue social sectoriel. La création de ce comité fait suite à l'adoption, en 2009, d'une recommandation du Groupe de haut niveau sur la compétitivité de l'industrie agroalimentaire, un forum regroupant des institutions de l'Union européenne et des acteurs du monde de l'entreprise et de la société civile au sein de la chaîne d'approvisionnement alimentaire de l'UE. L'agroalimentaire est le dernier des grands secteurs industriels européens (4,2 millions de travailleurs et un chiffre d'affaires annuel de près de 1 000 milliards d'euros) à mettre en place un comité de dialogue social sectoriel. En effet, les partenaires sociaux européens de ce secteur, où n'existait jusqu'à présent aucune coopération officielle entre eux, ont adopté un programme de travail pour l'année 2012, dont l'un des objectifs est d'"améliorer les compétences et l'employabilité afin de faciliter l'accès des jeunes travailleurs aux emplois industriels et de s'attaquer au défi que représente la gestion d'une main-d'œuvre de plus en plus vieillissante".

V.2. COMMERCE

Le 23 janvier 2012 les partenaires sociaux européens du secteur du commerce – UNI Europa et Eurocommerce – ont décidé de mettre en place un conseil sectoriel européen des compétences, avec le soutien de la Commission européenne. C'est le deuxième secteur européen après celui du textile à instituer une telle instance.

V.3. NAVIGATION INTÉRIEURE

Les partenaires sociaux européens du secteur de la navigation intérieure – la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et les organisations patronales européennes Union européenne de la navigation fluviale (EBU) et Organisation européenne des bateliers (ESO) – ont signé, le 15 février 2012, un accord sur le temps de travail dans les navires de transport de passagers et de marchandises sur les voies fluviales européennes. Selon la volonté des partenaires sociaux, cet accord sera soumis à la Commission européenne afin qu'il soit repris sous la forme d'une proposition de directive. Le texte s'applique au personnel de cabine et à celui qui travaille à bord des navires (cuisinier, agent d'entretien, musicien, etc.). Il prévoit, entre autres, des dispositions en matière de durée maximale de travail (48 heures hebdomadaires sur une période de référence de 12 mois ; 42 heures de travail de nuit par semaine), de congés payés et de périodes de repos (quatre semaines de congés ; au moins dix heures de repos par jour dont au moins six heures de repos ininterrompu ; total d'au moins 84 heures de repos par semaine). Avec la signature de cet accord, les partenaires sociaux du secteur entendent ne pas rentrer dans le champ d'application de la directive européenne sur le temps de travail, en se soumettant aux règles élaborées conventionnellement. Auparavant, les partenaires sociaux d'autres secteurs avaient procédé de la sorte pour l'aviation civile, le transport ferroviaire transfrontalier et le transport maritime.

V.4. SECTEUR POSTAL

Dans une déclaration commune adoptée le 18 avril 2012 au sein de leur comité de dialogue social, les partenaires sociaux européens du secteur postal – l'organisation patronale PostEurop et la fédération syndicale UNI Europa Post & Logistics – ont dressé un bilan de la libéralisation du secteur postal et se sont accordés sur les principes à respecter dans la conduite du changement et l'anticipation des restructurations.

Cette déclaration commune intervient au moment où les États membres doivent transposer la troisième directive postale ouvrant la totalité du marché à la concurrence le 1^{er} janvier 2013. Elle s'appuie sur les travaux menés dans le cadre d'un programme soutenu par la Commission européenne mis en place après une première déclaration commune sur l'évolution du secteur postal, conclue le 22 juin 2007.

V.5. COIFFURE

Les partenaires sociaux européens du secteur de la coiffure – Coiffure EU et la fédération syndicale européenne UNI Europa – ont signé, le 26 avril dernier, un important accord-cadre sur la santé et la sécurité au travail. Cet accord, prône la prévention, le principe de substitution et prévoit une série de mesures de protection individuelle et collective. Il doit être transposé par le biais d'une directive européenne afin de rendre ses dispositions applicables dans les 27 États membres. Ce texte ne vise pas seulement les salariés mais toute personne exerçant une activité au sein des salons de coiffure, y compris les employeurs et les travailleurs indépendants auxquels l'accord demande qu'ils respectent *mutatis mutandis* un certain nombre de clauses précisées dans le champ d'application. Au total, il concerne un million de travailleurs exerçant leur activité dans 400 000 salons de coiffure en Europe.

V.6. FOOTBALL PROFESSIONNEL

Après plus de trois ans de discussions, les partenaires sociaux européens du secteur du football professionnel ont officiellement signé, le 19 avril 2012, au sein de leur comité de dialogue social sectoriel, leur premier accord européen qui fixe des standards minimaux pour les contrats de joueurs au sein de l'UE et dans le reste du territoire couvert par l'Union européenne des associations de football (UEFA). Outre l'UEFA, qui dispose d'un siège dans ce comité en tant qu'instance dirigeante du football européen, l'accord a été signé par l'Association des ligues européennes de football professionnel (EPFL), l'Association des clubs européens (ECA) et la Fédération internationale des associations de footballeurs professionnels Division Europe (FIFPro Division Europe). Il s'agit du premier accord de ce genre concernant un sport d'équipe au niveau européen et du premier objectif que s'étaient fixé les partenaires sociaux en mettant en place, en juillet 2008, non sans difficulté en raison de la pluralité des acteurs, leur comité de dialogue social sectoriel.

V.7. ÉLECTRICITÉ

Les partenaires sociaux européens du secteur de l'électricité – les fédérations syndicales européennes EPSU et EMCEF ainsi que l'organisation patronale EURELECTRIC – ont annoncé, le 3 mai 2012, avoir obtenu l'accord de la Commission européenne pour le financement d'une étude visant à recenser les organismes, mis en place dans les 27 États membres (plus la Croatie), en charge des questions liées aux compétences, aux qualifications et au marché de l'emploi dans le

secteur de l'électricité. Ce projet, d'une durée d'un an, permettra d'identifier les différents organismes intervenant sur ce champ et de recenser des bonnes pratiques en matière de collecte d'informations sur l'anticipation des besoins en compétences. L'étude sera conduite par Consultingeuropa, la filiale bruxelloise du groupe Alpha. L'étape suivante consistera à vérifier si ces organismes seraient favorables à constituer un réseau au niveau européen, jusqu'à éventuellement mettre en place un observatoire européen des qualifications et des compétences.

V.8. PÊCHE MARITIME

Les partenaires sociaux européens du secteur de la pêche maritime – Europêche et Copa-Cogeca, côté employeurs, et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) – ont signé, le 21 mai 2012, un accord visant à assurer des conditions de travail décentes aux pêcheurs à bord des navires de pêche, avec des exigences minimales relatives aux conditions d'emploi, au logement, à l'alimentation, à la sécurité du travail, à la protection de la santé, aux soins médicaux et à la sécurité sociale. Cet accord met en œuvre, au niveau de l'UE, la convention n° 188 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le travail dans la pêche. Les partenaires sociaux européens ont l'intention de demander à la Commission européenne de soumettre leur accord au Conseil en vue de son application par le biais d'une directive, conformément à l'article 155 du traité sur le fonctionnement de l'UE. Ainsi les dispositions de l'accord seront-elles rendues juridiquement contraignantes dans l'Union, ce qui permettra d'accélérer la ratification de la convention de l'OIT.

V.9. NETTOYAGE INDUSTRIEL, RESTAURATION COLLECTIVE, SÉCURITÉ PRIVÉE

Les partenaires sociaux européens de trois secteurs d'activité – le nettoyage industriel (UNI Europa-EFCI), la restauration collective (EFFAT-FERCO) et la sécurité privée (UNI Europa-CoESS) – ont adopté, le 4 juillet 2012, une position commune sur la proposition de la Commission européenne, présentée le 20 décembre 2011, relative à la modernisation des règles afférentes aux commandes publiques.

V.10. CHIMIE ET MÉTALLURGIE

En 2012, les partenaires sociaux européens du secteur de la chimie et de la métallurgie – les organisations d'employeurs Ceemet et Eceg

ainsi que la fédération syndicale européenne IndustriAll Europe – ont adopté une position commune afin de dénoncer le projet de révision de la directive européenne sur les institutions de retraite professionnelle présenté par la Commission européenne. Les partenaires sociaux soulignent que les retraites professionnelles “n’ont jamais été censées être négociées sur le marché libre et ont toujours été limitées aux salariés des entreprises”. Leur nature “n’a pas changé et ne changera pas”. Le Ceemet et l’Eceg considèrent par conséquent qu’il n’est pas nécessaire de modifier leur réglementation.

V.11. INDUSTRIES EXTRACTIVES

Les partenaires sociaux européens du secteur des industries extractives ont adopté, le 6 septembre 2012, dans le cadre de leur dialogue social sectoriel, une déclaration conjointe sur l’amélioration des conditions de travail et de la santé au travail. Ce texte, qui met à jour une précédente déclaration de 2004, insiste sur la nécessité de former les salariés à la santé et à la sécurité et de mettre en place régulièrement des modules pour maintenir et développer la formation continue des salariés tout au long de leur carrière. La déclaration appelle aussi à développer des campagnes de sensibilisation et de communication interne pour instaurer une culture de la sécurité.

V.12. PROPRIÉTÉ INDUSTRIELLE

Les partenaires sociaux européens du secteur de la propriété industrielle – l’organisation patronale FENI (Fédération européenne du nettoyage industriel) et la fédération UNI Europa – ont adopté, le 6 décembre 2012, une position commune sur la proposition de la Commission relative au détachement des travailleurs, examinée par le Parlement. Les partenaires sociaux plaident pour davantage de contrôles par les autorités nationales.

V.13. SPORT

Les partenaires sociaux européens du secteur du sport ont tenu, le 12 décembre, leur première réunion du comité de dialogue social européen du secteur du sport et des loisirs. Il s’agit du 41^e comité de dialogue social sectoriel européen. Il comprendra trois sous-comités pour chacune des activités : le secteur non lucratif, les loisirs et le sport professionnel.

V.14. ADMINISTRATIONS CENTRALES

Les partenaires sociaux européens des administrations centrales, représentés par la fédération syndicale Tuned et par l'organisation d'employeurs EUPAE, ont signé, le 12 décembre 2012, leur premier accord-cadre européen "pour un service de qualité dans les administrations des gouvernements centraux". Les deux parties affirment dans cet accord leur attachement aux valeurs des services publics telles que le haut niveau de qualité et de sécurité, le caractère abordable, l'égalité de traitement, la promotion de l'accès universel et les droits des utilisateurs, comme énoncées dans le Protocole 26 sur les services d'intérêt général, ainsi qu'aux droits fondamentaux établis par la Charte de l'Union européenne, y compris le droit à une bonne administration. Elles soulignent que "la mise en œuvre de ces valeurs repose sur le bien-être des employés publics et exige la pratique effective du dialogue social, des ressources suffisantes ainsi que la consultation des usagers". Les employeurs publics et les syndicats représentatifs ont adopté 20 engagements, notamment pour assurer l'efficacité des services publics, garantir un accueil de qualité, l'équité et l'intégrité, la qualité de vie au travail, les droits syndicaux ainsi que la communication et la transparence à l'égard des usagers et dans les relations entre employeurs et employés. Les engagements contenus dans l'accord-cadre feront l'objet d'un suivi au moins tous les deux ans au sein du comité de dialogue social sectoriel européen.

V.15. COMMERCE

Les partenaires sociaux européens du secteur du commerce – la fédération syndicale européenne UNI Europa Commerce et l'organisation patronale Eurocommerce – ont conclu, le 5 décembre 2012, un accord pour mettre en place un conseil sectoriel européen pour la formation et l'emploi.

Les comités de dialogue social sectoriel

Le dialogue social sectoriel s'est essentiellement développé à partir de 1998, lorsque la Commission a institué les comités de dialogue social sectoriel favorisant le dialogue entre partenaires sociaux sectoriels au niveau européen (décision de la Commission du 20 mai 1998 – 98/500/CE).

Les comités de dialogue social sectoriel sont créés dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux. Leurs organisations présentent conjointement, auprès de la Commission européenne, une demande de participer à un dialogue social au niveau européen.

Les organisations européennes représentant les employeurs et les travailleurs doivent répondre, au moment de cette demande, aux critères suivants :

- appartenir à des secteurs ou catégories spécifiques et être organisées au niveau européen ;
- être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres, avoir la capacité de négocier des accords et être représentatives dans plusieurs États membres ;
- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

Composition et fonctionnement

Les comités de dialogue social sectoriel sont composés d'un maximum de 64 représentants de partenaires sociaux, comprenant un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs. Ils sont présidés soit par l'un des représentants des partenaires sociaux soit, à leur demande, par le représentant de la Commission qui, dans tous les cas, assure le secrétariat des comités.

Ces comités constituent une sorte de déclinaison du Comité du dialogue social pour les divers partenaires sociaux européens au niveau sectoriel. Chaque comité adopte son règlement intérieur et son programme de travail. Il dispose au moins d'une réunion plénière par an et traite de questions plus spécifiques lors de réunions de secrétariats élargis ou de groupes de travail restreints. Il délègue le plus souvent aux secrétariats respectifs des partenaires sociaux, avec la Commission, le soin de préparer les réunions, de fixer l'ordre du jour et de veiller au suivi des travaux.

Liste des comités de dialogue social sectoriel

- | | |
|-----------------------------|---------------------------|
| • Acier | • Industrie chimique |
| • Administrations centrales | • Industrie extractive |
| • Agriculture | • Industrie papetière |
| • Ameublement | • Métallurgie |
| • Assurances | • Navigation intérieure |
| • Audiovisuel | • Nettoyage industriel |
| • Aviation civile | • Pêche maritime |
| • Banques | • Postes |
| • Bois | • Restauration collective |

- Chantiers navals
- Chaussures
- Chemins de fer
- Commerce
- Construction
- Éducation
- Électricité
- Football professionnel
- Gaz
- Gouvernement local et régional
- Hôpitaux
- Horeca*
- Sécurité privée
- Services aux personnes (coiffure)
- Spectacle vivant
- Sport
- Sucre
- Tannerie et cuir
- Télécommunications
- Textile et habillement
- Transport maritime
- Transport routier
- Travail intérimaire

* *Traiteurs, hôtels, restaurants, cafés, cantines, lieux d'hébergement de courte durée et établissements similaires*

Fusion syndicale

Le processus de fusion des trois fédérations syndicales européennes en charge de l'industrie est arrivé à son terme. Après avoir tenu leur congrès de dissolution le 15 mai 2012, les organisations syndicales affiliées à la Fédération européenne des métallurgistes (FEM), à la Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (Emcef) et à la Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement et du cuir (FSE THC), ont formé, le lendemain, à Bruxelles, une seule grande fédération syndicale européenne regroupant les principales industries (à l'exception de l'agroalimentaire) et plus de sept millions de salariés.

La nouvelle fédération, qui siègera à Bruxelles dans la maison internationale des syndicats est baptisée "InsdutriAll European Trade Union".

Les trois fédérations internationales – la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (Icem), la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (Fiom) et la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) – ont fusionné, lors d'un congrès fondateur qui s'est tenu le 19 juin 2012 à Copenhague. La nouvelle fédération, IndustriAll Global Union, représente 50 millions de salariés de 140 pays dans les secteurs des mines, de l'énergie et de la fabrication industrielle.

VI. LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE

La législation européenne promeut de plus en plus une implication active des salariés, tant dans la création de certaines sociétés au niveau européen, que pour leur information, consultation et participation. La mise en place d'un comité d'entreprise européen, (directives 94/45/CE puis 2009/38/CE), la création de la société européenne (directive 2001/86/CE), de la société coopérative européenne (directive 2003/72/CE), la facilitation des fusions transnationales (directive 2005/56/CE) et le projet de constitution du statut de société privée européenne en sont l'illustration.

VI.1. LE COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

La révision de la directive comité d'entreprise européen

Le cadre juridique relatif au CE européen a été modifié par la directive 2009/38/CE du 6 mai 2009 pour améliorer le droit à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes de dimension communautaire.

L'article 22 de la loi n° 2011-302 du 22 mars 2011 portant diverses dispositions d'adaptation de la législation au droit de l'Union européenne en matière de santé, de travail et de communications électroniques autorise le Gouvernement à prendre par voie d'ordonnance les mesures nécessaires à la transposition de cette directive.

L'ordonnance n° 2011-1328 du 20 octobre 2011 a donc transposé les dispositions de la directive et vient compléter ou modifier des articles législatifs qui existent déjà dans le Code du travail au Titre IV du Livre III de la deuxième Partie du Code (articles L.2341-1 et suivants). Le projet de loi qui comporte la disposition permettant de ratifier cette ordonnance est en cours d'examen au Parlement.

Actualité des comités d'entreprise européens en 2012

Fin novembre 2012, le site www.ewcdb.eu recensait 61 négociations ou renégociations. Au total, 1 017 CE européens seraient en fonctionnement en 2012. Ils sont surtout présents dans la métallurgie, la chimie, l'agroalimentaire et l'hôtellerie-restauration, ces secteurs comptant environ 700 CE européens, dont près de 400 pour la seule métallurgie. Les principaux pays dans lesquels sont implantées des sociétés ayant un CE européen en fonctionnement sont l'Allemagne (plus de 180), les États-Unis (plus de 160), la Grande-Bretagne et la France, avec environ 110 comités chacun ; 37 % des comités sont institués dans des entreprises de plus de 10 000 salariés et également 37 % dans des entreprises de moins de 5 000 salariés ; 16 % le sont dans des groupes de 5 000 à 10 000 salariés ; 53 % des comités couvrent plus de 10 pays.

La liste qui suit n'est pas exhaustive et ne relève que certains faits marquants.

- *Négociation en vue de la mise en place d'un CE européen ou du renouvellement de l'accord de création*

CE européens créés fin 2011 et durant l'année 2012

<p>Kühne & Nagel Société de logistique</p>	<p>23 février 2012</p>	<p>La réunion constitutive s'est déroulée le 23 février, près de Bruxelles, avec les 29 membres représentant 23 États membres. Ceux-ci ont élu l'allemand Michael Kalis, actuel secrétaire du comité de groupe de la filiale allemande. Un bureau de cinq membres a été désigné. Comme la négociation de cet accord a dépassé la limite de trois ans prévue par la directive sur le CE européen, le comité a été institué selon la loi, en l'espèce, la législation britannique choisie par le groupe.</p>
<p>Ideal Standad Fabricant d'appareils sanitaires</p>	<p>Novembre 2011</p>	<p>Cet accord vise à mettre en place un CE européen en vertu du droit belge. Ses 21 membres représentent 9 000 salariés et se réunissent une fois par an. C'est un salarié bulgare qui a été élu à la présidence du comité, le français Guy Cortat devenant vice-président.</p>
<p>Constellium</p>	<p>7 septembre 2012</p>	<p>La société Constellium, constituée par la cession d'une division du groupe Rio Tinto, a mis en place un CE européen. Le nouvel accord – le cinquième auquel sont soumises les entités cédées après les accords CE européens d'Alusuisse, de Pechiney, d'Alcan et de Rio Tinto – est complété par six annexes précisant son fonctionnement. Le nouveau comité compte 13 membres (dont 6 Français, 3 Allemands et 2 Suisses) pour environ 10 000 salariés (dont 5 000 en France), contre 33 pour celui de Rio Tinto couvrant 28 000 salariés.</p>

CE européens créés fin 2011 et durant l'année 2012 (suite)

Cereal Partners (joint-venture créée en 1990 entre Nestlé et General Mills)	17 juin 2012	L'accord adapte les définitions de l'information et de la consultation de la directive révisée de 2009.
Cémoi	Avril 2012	Le groupe français de chocolaterie et de confiserie Cémoi (3 000 salariés) a mis en place un CE européen, en avril dernier. Le groupe détient des sites de production en Allemagne, en Grande-Bretagne et en Pologne, ainsi qu'un entrepôt en Espagne.
Abertis (gestionnaire d'infrastructures d'autoroutes)	23 juillet 2012	Le groupe espagnol Abertis a mis en place un CE européen. Le groupe compte principalement ses effectifs européens en Espagne (4 590) et en France (3 119 notamment chez Sanef et SAPN) ainsi qu'en Grande-Bretagne (827) et en Suède (244). Le reste des effectifs est principalement situé en Amérique du Sud. Le comité compte 17 membres dont 11 Espagnols, 4 Français, 1 Britannique et 1 Suédois. Cet accord se réfère aux considérants de la directive révisée du 6 mai.
Nobia (fabricant de meubles de cuisine suédois Nobia)	20 septembre 2012	Nobia (7 400 salariés) a signé un accord sur la mise en place d'un CE européen. Cet accord prévoit deux réunions par an sur deux jours. Le comité restreint se voit attribuer la procédure d'information-consultation en cas de circonstances exceptionnelles.
Veolia Transdev	16 juillet 2012	La branche transport de Veolia Environnement (76 872 salariés) a mis en place un CE européen, sous l'égide de la directive du 6 mai 2009. Veolia Transdev, né de la fusion de deux entités couvertes par un CE européen (celui de Transdev et celui de Veolia Environnement) reprend aussi à son compte la procédure de négociation en cas de modification significative de la structure du groupe (clause d'adaptation).
SNCF	6 décembre 2012	La direction de la SNCF et les représentants des salariés des dix États membres où le groupe est implanté avec des effectifs atteignant au moins 225 salariés – Allemagne, Danemark, Espagne, France, Grande-Bretagne, Hongrie, Italie, Pays-Bas, Roumanie et Suède – ont signé un accord créant un CE européen pour le groupe SNCF (213 512 salariés dont 90 % en France). La négociation a été menée depuis février dernier au sein d'un groupe spécial de négociation (GSN) composé de représentants des salariés des dix États précités. L'accord a été signé à l'unanimité des membres présents du GSN.

Accords renégociés en 2012

<p>Norsk Hydro ASA</p>	<p>13 janvier 2012</p>	<p>Le groupe norvégien Hydro (23 000 salariés, dont 1 432 en France) a conclu un nouvel accord de CE européen. L'accord a été signé entre, d'une part, la direction et, d'autre part, le syndicat norvégien des travailleurs de l'industrie chimique Industri Energi et la confédération norvégienne des syndicats Fellesforbundet. Le texte, qui remplace un précédent accord du 8 décembre 2004, prévoit une réunion annuelle du comité, composé d'environ 30 représentants, offrant à ces derniers l'opportunité d'un dialogue direct avec la direction.</p>
<p>Deutsche Bahn</p>	<p>21 mars 2012</p>	<p>Le groupe ferroviaire a signé un nouvel accord de CE européen qui remplace le précédent conclu le 19 juillet 2006. Le nouveau comité compte actuellement 31 membres représentant 20 pays. La négociation fait suite au rachat par la Deutsche Bahn du transporteur ferroviaire britannique Arriva, en 2010, pour lequel un CE européen existait déjà. Les deux comités ont coexisté pendant la période de négociation du nouvel accord. Celui-ci donne une compétence au CE européen lorsqu'une décision est prise par la direction centrale et n'affecte qu'un seul pays.</p>
<p>Vorwerk (vente directe de produits électroménagers haut de gamme)</p>	<p>2 mai 2012</p>	<p>Le groupe allemand Vorwerk (17 000 salariés et 590 000 travailleurs indépendants à travers le monde) a révisé son accord sur le CE européen qui remplace l'accord précédent, conclu sous l'égide de l'article 13 de la directive de 1994. Le comité est composé de treize membres allemands et d'un représentant pour chacun des neuf pays ayant au moins 50 salariés, dont la France. Le comité, qui se réunit une fois par an, désigne en son sein six membres et deux suppléants pour former un bureau. En cas de circonstances extraordinaires, la direction adresse une information écrite au bureau. Ce dernier dispose d'un temps raisonnable pour rendre un avis auquel la direction doit répondre, également, dans un temps raisonnable.</p>

Accords renégociés en 2012 (suite)

<p>Deutsche Post DHL</p>	<p>24 mai 2012</p>	<p>Le groupe allemand leader mondial du courrier et de la logistique, a renouvelé son accord de CE européen conclu en 2003 par un nouvel accord signé le 24 mai 2012. Cet accord se place sous l'égide de la loi de transposition allemande de la directive révisée du 6 mai 2009. L'accord maintient en place le DP DHL Forum, également créé en 2003, qui comprend les 50 représentants du CE européen et 25 membres du management. Le comité continuera à se réunir deux fois par an et compte au moins 1 membre par pays couvert (les 27 États membres plus l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège et, à partir de 2013, la Croatie) et jusqu'au seuil de 2 500 salariés (2 membres au-delà).</p>
<p>G4S</p>	<p>13 juin 2012</p>	<p>La direction du groupe de sécurité privée britannique G4S (657 000 salariés) a signé, un nouvel accord relatif au CE européen avec les membres du comité restreint et la fédération syndicale européenne UNI Europa. Le nouveau texte reprend les définitions de la directive révisée du 6 mai 2009 sur l'information, la consultation et la compétence transnationale tout en abaissant à 150 salariés le seuil permettant à un pays d'envoyer un représentant, ouvrant ainsi l'accès à l'instance européenne à la Slovaquie et à Malte.</p>
<p>Generali</p>	<p>Mai 2012</p>	<p>L'accord constitutif du CE européen du groupe d'assurance italien Generali (63 000 salariés en Europe) a été modifié en prenant en compte le contenu de la directive révisée du 6 mai 2009. Le comité compte désormais 43 membres. Les pays les plus représentés sont l'Italie (7 membres), l'Allemagne (6), la France (5), l'Autriche et la République tchèque (4). À l'occasion de ce troisième renouvellement de l'accord, la direction entend "approfondir et renforcer, dans le cadre du CE européen, le dialogue avec les représentants des salariés européens". Le nouveau texte, comme le prévoit la directive de 2009, contient une clause d'adaptation en cas de modifications significatives dans la structure du groupe à la suite d'opérations de la société et en présence d'un autre CE européen.</p>

Accords renégociés en 2012 (suite)

Colt	14 juin 2012	Le groupe de télécommunication Colt a conclu, le 14 juin dernier, un avenant actualisant son accord de CE européen signé en 2004, sous l'égide de la loi luxembourgeoise. Le groupe prévoit la possibilité pour les pays situés en dehors de l'Union de désigner un membre titulaire, ce qui permet d'attribuer un siège à un représentant indien.
Bouygues	16 octobre 2012	Le groupe français Bouygues a conclu un nouvel accord de CE européen, sous l'égide de la directive révisée du 6 mai 2009 et de l'ordonnance française de transposition. Le texte reprend la définition de la consultation inscrite dans la directive ainsi que celle sur les questions transnationales.
Capio	30 novembre 2012	La direction du groupe de santé suédois (9 500 salariés) et son CE européen ont renouvelé l'accord constitutif de celui-ci lors de la dernière réunion plénière qui s'est déroulée le 30 novembre, à Paris. Le nouvel accord reprend les définitions sur l'information et la consultation de la directive révisée de 2009.
Buzzi Unicem	21 novembre 2012	Le groupe cimentier italien (11 000 salariés), présent dans sept États membres (Allemagne, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, République tchèque et Slovaquie), a renouvelé son accord de CE européen le 21 novembre dernier.
Rheinmetall	5 septembre 2012	La direction de Rheinmetall (22 650 salariés), conglomérat industriel allemand spécialisé dans l'équipement automobile et l'armement, et les membres du bureau de son CE européen ont révisé l'accord constitutif signé en 2000 et modifié en 2004, pour prendre en compte les apports de la directive révisée sur les CE européens de 2009 et la loi de transposition allemande. Le nouvel accord renforce les droits d'information et de consultation sur les questions transnationales au niveau européen.

- *Négociations au sein des CE européens*

Réunion des coordinateurs d'UNI Europa au sein des CE européens – La fédération syndicale européenne UNI Europa a organisé pour la première fois, du 1^{er} au 3 février 2012, à Vienne (Autriche), une réunion de ses représentants (les “coordinateurs”) au sein de CE européens d’entreprises appartenant à l’un de ses secteurs d’activité (commerce, finances, industries graphiques, poste et logistique, télécommunications, etc.). 24 membres de CE européens ont participé à cette initiative qui sera prolongée par deux réunions annuelles. UNI entend ainsi mieux associer les CE européens à sa politique à l’égard des multinationales.

Groupe Veolia Environnement – Le groupe a pris cinq engagements européens en matière de prévention, de santé et de sécurité au travail. Le texte est contenu dans une lettre d’engagement qui a valeur d’engagement unilatéral. La lettre adoptée le 13 décembre 2012 par la direction du groupe Veolia Environnement et les membres du bureau du comité de groupe européen pourrait à terme être transformée en accord européen.

La lettre contient une série d’“engagements communs” pour poursuivre le développement continu de la santé et de la sécurité des salariés :

- l’analyse rigoureuse des causes immédiates et profondes des accidents. En cas de survenance d’un accident, le texte prévoit que plusieurs actions sont menées : une analyse des causes immédiates dans le but de fournir une réponse rapide et de limiter les risques de répétition, et une analyse des causes profondes de l’accident pour établir un plan d’action sur le long terme ;
- la transparence au service du progrès de la politique santé et sécurité : il s’agit de publier les conclusions des analyses. Un rapport global sera établi à la fin de chaque exercice pour suivre les progrès du groupe en matière de prévention, santé et sécurité ;
- la mise en place de visite médicale : l’objectif est de “limiter le risque d’apparition de maladies professionnelles” et de mieux les prendre en charge. Le texte appelle à la mise en place de “visites médicales régulières” pour les salariés “les plus exposés”. La périodicité de cette visite médicale, plébiscitée par les représentants des salariés d’Europe centrale, est fixée à une visite tous les trois ans ;
- la diffusion des bonnes pratiques et des initiatives sociales : les parties encouragent “la diffusion des bonnes pratiques managériales grâce à la collecte des initiatives sociales”, en ciblant les “pratiques concernant l’amélioration de la santé et de la sécurité de [leurs] collaborateurs” ;
- le renforcement du dialogue social sur les thématiques santé et sécurité en Europe : les espaces de dialogue social “pays” mis en

place par l'accord constitutif du comité de groupe européen (CGE) afin d'instaurer un lieu de dialogue et d'échange dans les pays dépourvus de comité de groupe devront mettre les questions de la prévention, de la santé et de la sécurité à leur ordre du jour.

Les engagements feront l'objet de la mise en place d'indicateurs, actuellement en cours d'élaboration avec le cabinet Syndex dans le cadre d'un suivi de la responsabilité sociale de l'entreprise, et d'une "réévaluation annuelle par l'assemblée plénière du comité de groupe européen". Les signataires "s'engagent à construire un environnement de travail plus sain et plus sûr pour les hommes et les femmes du groupe" et souhaitent "marquer une étape significative à la fois du dialogue social et de santé-sécurité au service des salariés".

VI.2. LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE

Le cadre juridique de la transformation d'une entreprise en société européenne repose sur le règlement relatif au statut de la société européenne (SE), adopté en 2004, complété par une directive sur l'implication des travailleurs. Le règlement prévoit qu'aucune SE ne peut être immatriculée sans la conclusion d'un accord sur la représentation des salariés, ce dernier devant être adopté avec un groupe spécial de négociation (GSN) dans les six mois suivant l'annonce de la transformation en SE.

Ce dispositif permet aux entreprises de créer une société anonyme par actions de droit communautaire, dans laquelle les actionnaires ne sont responsables qu'à hauteur du capital qu'ils ont souscrit. Les entreprises ayant une activité transfrontalière peuvent ainsi bénéficier d'un cadre juridique leur permettant d'opérer dans toute l'Union européenne à partir d'une seule personne morale. La société européenne facilite la mobilité des sociétés et les fusions.

Depuis l'introduction du statut de SE en octobre 2004, le nombre de sociétés européennes n'a cessé d'augmenter d'année en année. Le 1^{er} janvier 2013, la base de données ETUI (European Trade Union Institute) recensait un total de 1 601 sociétés européennes. Toutefois, sur ce total, de nombreuses sociétés européennes ne répondent pas à la définition standard car elles sont sans ou avec très peu de salariés. En effet, moins d'un sixième des sociétés européennes d'aujourd'hui ont été identifiées par la European company database (ECDB) comme ayant plus de cinq employés.

Les 1 601 sociétés européennes enregistrées se trouvent dans 25 pays de l'UE plus la Norvège, le Liechtenstein et l'Islande. Alors que

l'Allemagne constitue le foyer de près de la moitié des sociétés européennes connues, la République tchèque a le "meilleur score" en ce qui concerne le nombre total de sociétés européennes. Outre ces deux pays, un nombre important de sociétés européennes ont pour siège la Slovaquie, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, la France, le Luxembourg, l'Autriche et Chypre.

La France a transposé la directive par la loi du 26 juillet 2005 (n° 2005-842), complétée par le décret du 9 novembre 2006 (n° 2006-1360).

Plusieurs accords sont à souligner dans le cadre des SE :

Atos Origin – La transformation de la société de services en ingénierie informatique (SSII) Atos en société européenne (SE) a été approuvée par l'assemblée générale des actionnaires, le 30 mai 2012. Un groupe spécial de négociation a été réuni, du 26 au 28 juin, pour négocier sur l'implication des travailleurs dans la SE.

Scor SE – Le comité de la société européenne du réassureur Scor SE a été renouvelé fin avril, après son premier mandat de quatre ans. Il a prévu d'organiser une formation pour ses 42 membres titulaires et suppléants afin de leur permettre de mieux travailler ensemble.

Freudenberg SE – La direction du groupe industriel allemand Freudenberg (37 000 salariés) et le groupe spécial de négociation mis en place pour négocier sur l'implication des travailleurs dans la société européenne (SE) ont signé un accord le 12 mars 2012. Le comité de la SE comprendra un représentant pour chaque pays ayant au moins 50 salariés ainsi qu'un membre supplémentaire par tranche d'effectifs de 1 000 salariés. En cas de circonstances exceptionnelles, la direction doit informer des mesures envisagées le bureau du comité suffisamment à l'avance pour qu'il puisse peser dans le processus de décision. Le bureau peut décider de convoquer une réunion extraordinaire ou de rendre directement un avis dans un délai de quinze jours. Tant que les processus d'information et de consultation ont lieu au niveau national, le bureau peut de nouveau demander à être consulté. De même, il peut exiger, quand les processus européen et nationaux ne sont pas achevés, que les mesures prévues ne soient pas mises en œuvre, même partiellement, au niveau européen comme au niveau de chacun des pays concernés. L'accord contient par ailleurs une disposition sur le maintien du CE européen le temps de la mise en place du comité de la SE et sur sa dissolution, une fois que le nouveau comité aura été créé.

Koehler – Le 21 novembre, le groupe papetier allemand Koehler a annoncé sa transformation en société européenne afin de renforcer sa

position sur le marché européen. Le groupe précise que son siège social restera en Allemagne et que rien ne changera en ce qui concerne la composition du conseil de surveillance.

VI.3. LE DIALOGUE SOCIAL AUTONOME

L'émergence d'une activité de dialogue social transnational plus ou moins formalisée est observable. Le contexte y est propice : développement des sociétés européennes, fusions, transferts, restructurations dépassant les frontières. Une centaine de textes ont été signés, issus de formes de négociation transnationale d'entreprise, dont la plupart dans les toutes dernières années. Les entreprises dont le siège se situe en France, en Allemagne et dans les pays nordiques sont largement présentes dans ce processus aux côtés d'entreprises américaines implantées en Europe. Les thématiques en jeu sont les droits fondamentaux, la santé-sécurité, les droits sociaux et syndicaux, la responsabilité sociale des entreprises, les mesures en cas de restructuration. Ces accords sont cependant conclus sans fondement textuel particulier, et leurs effets sur les salariés sont incertains et varient selon les modalités de conclusion et l'application des droits nationaux.

La négociation de niveau européen se déroule principalement sous trois formes :

- la négociation d'un accord directement avec le CE européen. Il ne s'agit cependant pas d'une attribution de cette instance ;
- la négociation avec une fédération syndicale européenne. Les pratiques varient selon la fédération. En général, elle pilote la discussion, consulte ses membres et signe en leur nom après avoir reçu le feu vert d'une majorité d'entre eux ;
- parfois, les négociations font participer à la fois le CE européen et une fédération européenne.

La négociation collective transnationale, qui permet à un groupe d'adopter des normes sociales applicables à l'ensemble du périmètre européen, voire mondial, a vu la conclusion de près de 150 accords d'entreprise transnationaux listés par la Commission. Pour la Commission européenne, dont les services avaient travaillé sur les principes d'un cadre optionnel pour sécuriser juridiquement les accords collectifs européens, il s'agit de poursuivre les réflexions et les échanges entre experts nationaux afin de préciser l'utilité d'un éventuel cadre juridique et contribuer à la valorisation des bonnes pratiques.

Sont présentés ici les accords les plus marquants de 2012

- ***EADS : accord de groupe sur les rémunérations***

La direction du groupe aéronautique européen EADS et les représentants des organisations syndicales nationales (Allemagne, Espagne, France, Grande-Bretagne), à l'exception de la CFDT et de la CGT, ont signé un accord de groupe, le 28 novembre 2011, "sur l'harmonisation de la rémunération variable des cadres supérieurs". L'objectif était de mettre en place dans l'ensemble du groupe des règles de rémunération variable harmonisées et cohérentes avec celles déjà mises en œuvre pour les cadres dirigeants.

- ***GDF Suez : accord européen sur l'égalité professionnelle***

Le groupe GDF Suez, les fédérations syndicales européennes (EPSU, IndustriAll et CEC) ainsi que les organisations syndicales du groupe en Europe ont signé, le 5 juin 2012, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le groupe se fixe pour objectif d'embaucher une proportion de femmes supérieure ou égale à 30 % des effectifs recrutés en contrat à durée indéterminée (CDI) par an à la fin de l'année 2015. À la même échéance, au moins 25 % de femmes occuperont un poste de cadre en CDI par rapport à l'effectif total des cadres. Il s'agit du troisième accord européen intervenant dans le groupe depuis sa création.

- ***BNP Paribas : accord européen sur l'emploi***

Le groupe bancaire français BNP Paribas a signé, le 10 juillet 2012, à Paris, son premier accord européen avec la Fédération européenne des cadres des établissements de crédit (Fecec) et la fédération syndicale européenne UNI. Cet accord européen porte sur la gestion de l'emploi et l'anticipation du changement. Le texte définit l'information et la concertation sur le thème de l'anticipation du changement tout en proposant des mesures en cas de restructurations à chaud. Des lieux d'échange traitant des questions de l'emploi seront créés dans les pays dépourvus d'instances représentatives du personnel.

- ***ThyssenKrupp Elevator : accord-cadre santé et sécurité au travail***

Le 14 novembre 2012, le groupe allemand ThyssenKrupp Elevator a signé un accord-cadre européen sur un système d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail avec la fédération syndicale européenne IndustriAll. Il s'agit du premier accord transnational signé par IndustriAll avec une entreprise allemande.

Le texte encadre la façon dont les salariés européens peuvent faire des propositions visant à améliorer la santé et la sécurité au travail. Il a pour objectif la mise en œuvre du programme “Ideamanagement Health & Safety” en vue de “favoriser et d’améliorer davantage la sécurité au travail et la protection de la santé du personnel”.

Pour la première fois depuis qu’elle a adopté des règles internes sur la négociation des accords transnationaux, IndustriAll vient de conclure un accord-cadre européen avec une entreprise non française, démontrant ainsi que la négociation transnationale n’est pas seulement un phénomène de mode français.

Certains accords-cadres internationaux peuvent également être cités

- L’Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois a signé, le 21 février 2012, un accord-cadre international avec le groupe espagnol *FCC Construcción SA*.
- Le 1^{er} mars 2012, le syndicat international UNI a publié la liste des négociations d’accords-cadres internationaux en cours : *Cencosud, Danamon, De La Rue, Deutsche Telekom, DHL, Disney, Pick n Pay, Prosegur, Telekom Malaysia, Telenor* et *UniCredit*. D’autres négociations devaient être entamées chez *Ikea, MTN, Ripley* et *TeliaSonera*.
- La direction du groupe allemand *Man Se* (production de camions, d’autobus, d’autocars ou encore de moteurs diesel - 52 500 salariés), les représentants du comité d’entreprise et la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (Fiom) ont signé, le 6 mars 2012, un accord-cadre international couvrant tous les salariés employés sur l’ensemble des sites de l’entreprise à travers le monde. Par ce texte, Man Se entend respecter les normes fondamentales du travail définies par les conventions de l’OIT, comme le droit de se syndiquer “même dans les pays où ce droit n’est pas reconnu”.
- La multinationale japonaise *Mizuno* (1 983 salariés au Japon) et la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l’habillement et du cuir (FITTHC) ont signé, le 15 novembre 2012, un accord-cadre international visant à faire respecter les normes fondamentales du travail des conventions de l’OIT dans les différents pays où le groupe japonais est implanté (Chine, États-Unis, Grande-Bretagne, Japon, Thaïlande).
- Le constructeur automobile américain *Ford* a signé, le 25 avril 2012, à Detroit, un accord-cadre international avec la Fédération internationale des ouvriers de la métallurgie (Fiom). Il s’agit, selon la Fiom,

“du premier accord-cadre international conclu hors d’Europe avec un constructeur automobile, ce qui dénote une évolution importante des relations de travail dans le secteur mondial de l’automobile”. Ce texte a été négocié pendant plus d’un an par l’affilié de la Fiom, United Auto Workers (UAW). De plus, Ford a également approuvé la création du “Comité mondial Ford du partage de l’information” qui consiste en un forum où les représentants des salariés et des syndicalistes présents sur les sites de production de Ford dans le monde, peuvent se rencontrer une fois par an pour partager des informations, les frais étant pris en charge par le groupe. Il est également prévu que, lors de cette réunion, la direction informe les participants principalement de la situation dans l’entreprise, des plans d’investissement et de toute autre question concernant les salariés et les lieux de travail. La première réunion a eu lieu les 24 et 25 avril 2012.

- La direction du conglomérat allemand *Siemens* (360 000 salariés), le syndicat IG Metall et la fédération syndicale internationale IndustriAll Global Union ont signé, le 25 juillet dernier, un accord-cadre mondial sur les principes de la responsabilité sociale. L’accord fait référence aux droits fondamentaux des travailleurs spécifiés dans les conventions internationales, les normes fondamentales du travail de l’OIT et le Pacte mondial des Nations Unies, comme l’abolition du travail forcé, l’interdiction de la discrimination et le principe d’une égalité de traitement, l’interdiction du travail des enfants et la fixation d’un âge minimal pour travailler, la liberté syndicale et la négociation collective. Le groupe de négociateurs issus du comité central d’entreprise a la charge de veiller à la bonne application de l’accord et se réunira une fois par an avec la direction pour faire le point. Il sera chargé de résoudre les conflits qui n’ont pu être résolus aux niveaux local, national ou *via* le recours à un arbitrage, afin d’éviter de les externaliser devant les juridictions.
- La direction du groupe de construction espagnol *Obrascon Huarte Lain* (OHL) a signé, le 19 septembre 2012, un accord-cadre international avec l’Internationale du bâtiment et du bois (IBB) et ses affiliés espagnols FECOMA et MCA-UGT. Cet accord s’applique aux 23 374 salariés du groupe à travers le monde. Le groupe s’engage par cet accord à respecter les principes définis par la Déclaration universelle des droits de l’Homme, la déclaration tripartite de l’OIT, les lignes directrices pour les multinationales de l’Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et le Global Compact des Nations Unies. Le texte souligne que les relations entre la direction et les salariés reposent sur le respect de la dignité des personnes, sur la confiance et le respect mutuel. Le groupe interdit expressément les abus d’autorité et toute autre sorte de harcèlement, “qu’il soit physique, psychologique ou moral, ainsi que tout autre

comportement qui pourrait conduire à un environnement de travail intimidant, injurieux ou hostile”. L'accord reprend à son compte les dispositions des conventions OIT, en particulier celles sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective, l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, ou encore sur la santé et la sécurité dans la construction.

Le groupe espagnol s'engage à allouer les ressources nécessaires à la formation continue de ses salariés et à mettre à jour leurs connaissances. Un bilan d'application de l'accord sera effectué par une commission paritaire qui se réunira au moins une fois par an. Il aboutira à la rédaction d'un bilan annuel qui pourra être annexé au rapport annuel du groupe.

- Le groupe pétrolier russe *Lukoil* (150 000 salariés) et la fédération syndicale IndustriAll ont renouvelé, le 4 octobre 2012, l'accord-cadre international signé en 2004 entre le groupe et la fédération syndicale internationale de la chimie, l'Icem. L'accord-cadre reconnaît toutes les conventions de base de l'OIT. Il couvre notamment les thèmes des droits syndicaux, de la santé, de la sécurité et de l'environnement. Avec cet accord, les représentants de chaque syndicat ont le droit de participer chaque année à une réunion, dont les frais d'organisation, d'interprétation et de déplacement sont pris en charge par le groupe. Lukoil mène des activités dans 46 pays.
- La direction de la chaîne thématique *Eurosport* (groupe TF1) a signé un accord-cadre mondial sur les droits sociaux fondamentaux, le 12 octobre 2012, avec la fédération syndicale internationale UNI Global Union. L'accord couvre ses salariés présents dans 59 pays à travers le monde.
- Le constructeur aéronautique suédois *Saab* a signé, le 13 juin 2012, un accord-cadre international avec le syndicat suédois IF Metall, affilié à IndustriAll. Il garantit le respect des normes fondamentales du travail aux 13 000 salariés dans le monde.
- La direction du constructeur automobile allemand *Volkswagen* et les représentants de son CE mondial ont signé, le 30 novembre 2012, à l'occasion de la réunion du comité avec la fédération syndicale internationale IndustriAll Global Union, un accord mondial qui limite le recours à l'intérim dans les usines du groupe.

Pour en savoir plus

- Liaisons sociales Europe
- Sites Internet :
 - www.europa.eu
 - www.ec.europa.eu
 - www.consilium.europa.eu
 - www.businessseurope.eu
 - www.etuc.org
 - www.euro-ce.org
 - www.eurofound.europa.eu
 - www.ewc-news.com
 - www.euractiv.fr
 - www.worker-participation.eu
 - www.ecdb.worker-participation.eu

Partie 3

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2012

LA NÉGOCIATION

INTERPROFESSIONNELLE ET

DE BRANCHE : DONNÉES GÉNÉRALES

I. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE EN 2012

Au niveau interprofessionnel, 29 textes ont été conclus aux niveaux national, régional et local, soit une baisse sensible par rapport au nombre de textes signés en 2011 (55 textes) mais un volume comparable à l'année 2010 (29 textes).

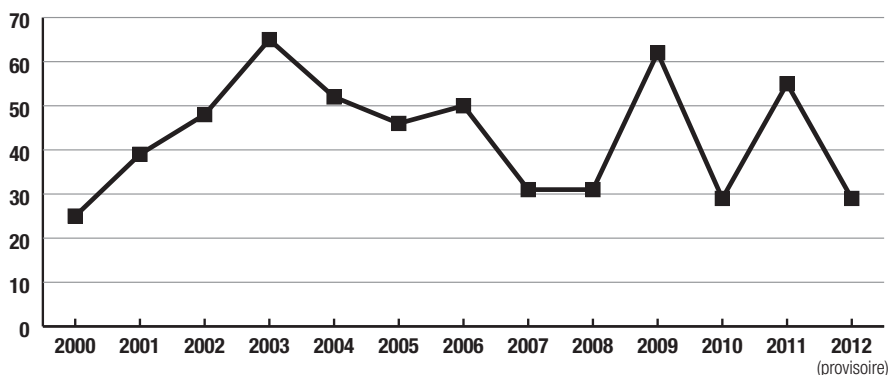
Pour autant, de nombreux thèmes sont abordés par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, comme peut l'attester l'agenda social dont le contenu a été enrichi lors de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012. Certains thèmes abordés lors de ces deux journées ont fait l'objet de documents d'orientation rédigés par le Gouvernement et ont été mis à l'ordre du jour des négociations interprofessionnelles. Ouverte le 24 septembre 2012, la négociation sur le contrat de génération s'est traduite par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération. Parallèlement, le document d'orientation "pour une meilleure sécurisation de l'emploi" a donné lieu à une négociation qui a abouti à "l'accord national interprofessionnel pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés" le 11 janvier 2013 (voir La négociation par thèmes, chapitre VIII – *La négociation sur l'emploi*).

Au total, au niveau national, six nouveaux accords ont été conclus. Ils portent notamment sur la modernisation et le financement du paritarisme, l'indemnisation du chômage partiel et l'activité partielle de longue durée, l'accès au logement pour favoriser l'accès à l'emploi.

Au plan infranational, deux accords ont été conclus. Le premier aborde l'épargne salariale dans les Hauts-de-Seine ; le second vient mettre à jour le protocole d'accord concernant les médiateurs sociaux du travail et intervenants "droits et devoirs" pour les salariés saisonniers du Pays Landes Nature Côte d'argent pour la saison 2012.

Par ailleurs, 21 avenants à des accords antérieurs ont été conclus en 2012, notamment sur les retraites complémentaires des cadres et des non-cadres, sur le chômage partiel et l'activité partielle, le contrat de sécurisation professionnelle ou encore sur l'indemnisation du chômage.

Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature



Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

La volonté de l'État de privilégier la négociation collective comme mode principal de mise en œuvre de réformes des relations collectives de travail ou d'emploi, rencontre celle des acteurs sociaux de s'emparer de ces sujets (voir Partie 1 : *Aperçu de la négociation collective en France en 2012*). Si l'évolution du nombre d'accords interprofessionnels apparaît quelque peu erratique, c'est sans doute que le temps de la négociation collective est par nature relativement long et la "production" d'accords n'est pas toujours compatible avec un rythme annuel.

Une activité conventionnelle de branche toujours dynamique

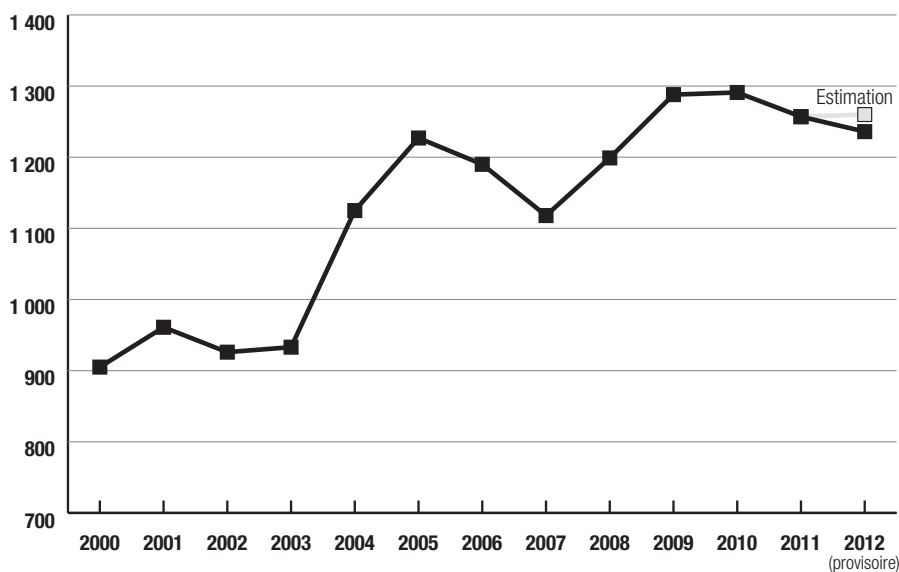
Depuis 2004, l'activité conventionnelle de branche s'établit à un niveau élevé, avec plus de 1 000 accords conclus chaque année. Depuis 2008, le nombre d'accords de branche s'établit à un niveau très élevé et 2012 confirme cette tendance puisque 1 236 accords et avenants ont d'ores et déjà été signés à la date de réalisation du présent rapport. Ce chiffre provisoire devrait être porté à environ 1 250, une fois pris en compte les textes signés en fin d'année et parvenus après le premier trimestre 2013 au service de dépôt des accords collectifs du ministère chargé du Travail (voir encadré *Méthodologie* ci-après).

Ce niveau élevé de l'activité conventionnelle de branche s'explique notamment par la conclusion d'un nombre important d'accords sur les

thèmes des salaires et des primes, de la formation professionnelle, des conditions de négociation des accords, de la retraite complémentaire et de la prévoyance (voir chapitre I.4. - *Les thèmes de négociation*). En outre, de nombreux accords ont traité de la question de l'égalité professionnelle, notamment en lien avec celle des salaires. D'autres ont abordé le maintien des droits "portables", en matière de prévoyance et de formation (droit individuel à la formation).

Concernant les salaires minima de branche, thème toujours le plus fréquemment traité, le nombre d'accords et d'avenants salariaux a augmenté puisque 579 accords ont d'ores et déjà été enregistrés en 2012 (516 accords en 2011). En 2012, la négociation salariale de branche s'est déroulée dans le contexte d'une double revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), de + 0,3 % au 1^{er} janvier et de + 2 % au 1^{er} juillet. Cette seconde revalorisation attendue du SMIC a incité certaines branches à négocier un deuxième accord en fin d'année (voir La négociation par thèmes, chapitre I – *La négociation sur les salaires*).

Nombre d'accords de branche selon l'année de signature



Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Méthodologie

• Textes analysés dans le *Bilan de la négociation collective 2012*

Les accords et avenants conclus au niveau interprofessionnel ou des branches professionnelles sont déposés par les signataires à la Direction générale du travail (DGT).

Lors de l'enregistrement de l'accord, sont notamment consignés les informations relatives aux différents aspects de la conclusion du texte (dates de signature et de dépôt, demande d'extension le cas échéant, type de texte, signataires, etc.) ainsi que les principaux thèmes abordés.

Les chiffres présentés dans le *Bilan de la négociation collective* ont été arrêtés au 25 mars 2013. Ils ne tiennent pas compte des accords déposés et enregistrés dans la base de données des conventions collectives (BDCC) ultérieurement. Les données présentées dans ce rapport pour l'année 2012 doivent donc être considérées comme provisoires. En 2011, les données provisoires analysées dans le rapport annuel ont représenté environ 95 % des accords effectivement conclus. Pour 2012, le nombre d'accords de branche conclus pourrait donc s'établir à environ 1 250.

• *Convention collective et IDCC*

Toute nouvelle convention collective relevant du secteur travail se voit attribuer un IDentifiant de la Convention Collective (IDCC). Les accords et avenants qui seront par la suite conclus dans le champ de cette convention seront référencés par le même IDCC (voir Partie 5).

L'IDCC d'une convention collective, y compris de celles relevant du secteur agricole, peut être trouvé à partir des mots de son intitulé sur le site Internet du ministère chargé du Travail à l'adresse suivante :

www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr, rubrique "Trouver mon numéro de Convention Collective (IDCC)"

La liste complète de l'ensemble des conventions collectives et de leur IDCC y est également disponible.

La plupart des conventions collectives sont consultables et téléchargeables sur le site Internet de Legifrance. La recherche d'une convention peut s'effectuer par activité, par IDCC ou par numéro de brochure : www.legifrance.gouv.fr.

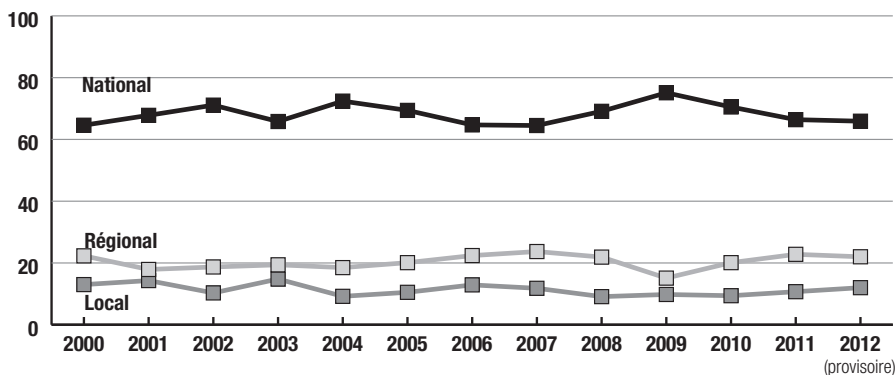
Les conventions et accords collectifs sont par ailleurs publiés au fur et à mesure de leur dépôt au Bulletin officiel des conventions collectives (BOCC) sur le site Internet des Journaux officiels : www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/

I.1. SELON LE NIVEAU GÉOGRAPHIQUE

La négociation collective de branche se déroule à des niveaux géographiques différents d'une filière professionnelle à l'autre. Majoritairement, c'est néanmoins au plan national qu'elle a lieu. Par ailleurs, les négociateurs ont recours à des outils juridiques divers pour sceller leurs accords : on distingue d'un côté les textes "de base", conventions collectives ou accords professionnels – conclus sur un sujet donné et prévoyant un champ d'application propre – et des textes "rattachés", accords ou avenants, qui viennent compléter, modifier ou adapter les dispositions du texte de base auquel ils se rattachent. C'est donc au regard de ces deux critères, champ d'application géographique et type de texte, qu'il convient d'analyser l'activité conventionnelle.

Sept textes sur dix sont conclus au niveau national en 2012 (données provisoires). Au cours de la décennie, cette proportion s'est toujours établie entre 64 % et 75 %. Avec trois textes conventionnels sur dix, la dimension territoriale de la négociation collective de branche demeure une caractéristique importante de l'organisation des relations professionnelles.

Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique (en %)



Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

C'est principalement dans les conventions de la *métallurgie*, celles du *bâtiment* et celles des *travaux publics* que sont conclus les accords infranationaux. Ces secteurs rassemblent des professions qui se sont structurées localement et négocient des accords en vue de réguler les conditions de travail et d'emploi de l'activité au niveau d'un bassin d'emplois.

La négociation territoriale peut également résulter d'activités spécifiques à certaines régions. Des accords ont par exemple été conclus dans les branches de la *couture parisienne*, de la *manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne*, des *sucrieries distilleries de Guadeloupe*, de l'*industrie du Roquefort*, des *vins de champagne* ou du *bois pin maritime de Gascogne*.

De manière générale, lorsqu'elle se déroule dans le cadre de conventions collectives régionales ou locales, c'est souvent la définition de conditions de rémunération, plus proches des conditions locales, qui anime les négociateurs. On constate en effet que si les avenants salariaux représentent plus d'un quart des avenants nationaux conclus en 2012, près de deux avenants infranationaux sur trois portent sur les salaires et les primes.

Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique

	Nombre d'avenants salariaux nationaux	% du total des avenants nationaux	Nombre d'avenants salariaux infranationaux	% du total des avenants infranationaux	Nombre total d'avenants salariaux	% du total des avenants
2000	191	32,3 %	187	60,3 %	378	41,9 %
2001	236	35,1 %	198	66,2 %	434	44,7 %
2002	224	33,1 %	162	63,5 %	386	41,4 %
2003	214	32,8 %	205	66,8 %	419	43,6 %
2004	230	28,0 %	200	66,7 %	430	38,4 %
2005	279	33,0 %	263	72,3 %	542	44,8 %
2006	288	36,8 %	260	66,0 %	548	46,6 %
2007	268	37,2 %	258	66,7 %	526	47,5 %
2008	318	38,3 %	242	67,4 %	560	47,1 %
2009	235	24,6 %	201	64,6 %	436	34,4 %
2010	228	25,8 %	230	61,8 %	458	36,4 %
2011	250	29,5 %	266	63,6 %	516	40,8 %
2012*	291	34,4 %	287	69,2 %	578	45,8 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)
Lecture : en 2012, 291 avenants salariaux ont été signés au niveau national, soit 34,4 % de l'ensemble des avenants nationaux. Les 287 avenants salariaux de niveau infranational représentent 69,2 % de l'ensemble des avenants conclus à ce niveau.

* provisoire

Les textes de niveau régional, départemental ou local semblent donc, plus que les textes nationaux, avoir vocation à aborder les questions salariales. Il peut en effet être nécessaire aux négociateurs de prendre en

compte des informations et des particularismes liés aux marchés locaux de l'emploi pour fixer des règles d'évolution minimale des rémunérations au sein d'une filière professionnelle. Il en va de même pour les accords relatifs aux primes. Les indemnités de déplacement peuvent être fixées par les négociateurs de manière à tenir compte de conditions locales spécifiques, liées à la géographie par exemple.

Globalement, la part des accords et avenants salariaux s'accroît légèrement par rapport à 2011, sous l'effet des deux revalorisations du SMIC en 2012 (+ 0,3 % au 1^{er} janvier et + 2 % au 1^{er} juillet). Sur dix accords et avenants conclus dans l'année, quatre portent sur la revalorisation des salaires minima conventionnels.

Au total, au moins un avenant, quel que soit son thème, a été conclu dans une convention collective sur deux, soit une proportion comparable à celle des quatre dernières années. C'est dans le cadre des textes nationaux que la négociation est la plus fréquente : sur quatre conventions collectives nationales, au moins un avenant a été conclu dans trois d'entre elles ; la proportion de conventions collectives amendées ou complétées au niveau régional ou local est nettement inférieure.

Taux de conventions collectives ayant eu un avenant au moins, selon le niveau géographique et l'année (en %)

CONVENTIONS COLLECTIVES	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012*
Nationales	60,3	66,4	66,4	63,2	72,3	71,8	72,3	69,6	73,6	74,9	76,5	74,9	76,8
Régionales	39,5	39,5	37,0	42,3	47,4	48,0	50,6	46,1	44,2	53,2	45,5	51,3	52,6
Départementales ou locales	22,5	26,1	18,8	26,9	24,9	29,3	29,2	30,4	26,8	29,2	29,8	29,0	29,3
Ensemble	42,3	46,8	43,7	46,0	50,2	52,0	52,5	51,2	51,7	54,4	54,4	54,0	55,2

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)
 Lecture : en 2012, un avenant au moins a été signé dans 76,8 % des conventions collectives nationales et 55,2 % dans l'ensemble des conventions collectives, quel qu'en soit le niveau géographique.
 * provisoire

I.2. SELON LE TYPE DE TEXTES

Les différents types de textes de branche

La négociation de branche peut se concrétiser sous la forme soit d'un texte "de base", convention collective ou accord professionnel, soit d'un texte "rattaché" (accord ou avenant), qui vient compléter ou modifier le texte de base.

Une convention collective doit notamment comporter des clauses relatives au champ d'application territorial et professionnel couvert et définir les conditions de révision ou de dénonciation du texte. Elle a vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que des garanties sociales de l'ensemble des salariés concernés.

Sur chacun de ces différents sujets, le texte d'origine peut être modifié, précisé, enrichi ou simplement actualisé par la signature d'accords ou d'avenants entre les représentants d'employeurs et de salariés.

À la différence de la convention collective, l'accord professionnel traite, en règle générale, d'un sujet précis. Il peut être par exemple conclu entre les acteurs de plusieurs branches, en vue d'harmoniser les pratiques professionnelles ou les garanties sociales sur un domaine spécifique ; mais il peut également constituer l'amorce d'un champ conventionnel dans un secteur non encore couvert par une convention collective.

I.2.1. Les conventions collectives

En 2012, neuf nouvelles conventions collectives ont été signées, six sur un champ d'application national, deux sur un champ régional et une sur un champ d'application départemental.

Conventions collectives signées en 2012

IDCC*	Titre abrégé de la convention collective	Champ géographique	Date de signature
3097	Production cinématographique - titres I et II	N	19/01/2012
3090	Spectacle vivant entreprises du secteur privé	N	03/02/2012
3109	Industries alimentaires diverses 5 branches	N	21/03/2012
3105	Régies de quartier	N	02/04/2012
3123	Ambulances Guyane (ouvriers employés techniciens)	R	24/04/2012
3107	Bâtiment TP ETAM Martinique	R	31/05/2012
3127	Services à la personne (entreprises)	N	20/09/2012
3140	Commerce services commerciaux et hôtels, cafés et restaurants de St-Pierre-et-Miquelon	D	07/11/2012
3151	Industries de la fabrication de la chaux	N	04/12/2012

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

* IDentifiant de la Convention Collective (voir Partie 5).

Hormis les conventions collectives des *ambulances de la Guyane*, des *services à la personne (entreprises)*, des *commerces services commerciaux* et *hôtels, cafés et restaurants de St-Pierre-et-Miquelon* et celle des *ETAM du bâtiment, travaux publics et activités annexes de Martinique*, les conventions collectives signées en 2012 remplacent des textes antérieurs.

La convention des *entreprises du secteur privé du spectacle vivant* rassemble notamment la convention *chansons, variétés, jazz, musiques actuelles*, la convention *régissant les rapports entre les entrepreneurs de spectacles et les artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, marionnettistes de variétés et musiciens en tournées* et la convention collective nationale des *théâtres privés*.

La convention collective nationale de la *production cinématographique* remplacera plusieurs conventions (*acteurs de la production cinématographique, auditoriums cinématographiques, ouvriers indépendants de studios de la production cinématographique, techniciens*), après son extension par le ministre chargé du Travail.

La convention des *régies de quartier*, signée le 2 avril 2012 remplace la convention des *régies de quartier et comité national de liaison des régies de quartier* du 12 avril 1999.

La convention collective nationale des *5 branches industries alimentaires diverses* remplacera plusieurs conventions après son extension (*industries alimentaires diverses ; biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries ; aliments de l'enfance et de la diététique, préparation pour entremets et desserts ménagers des glaces sorbets et crèmes glacées ; fabricants, importateurs et transformateurs de produits exotiques*).

La convention des *industries de la fabrication de la chaux* remplace depuis le 1^{er} janvier 2013 les trois conventions catégorielles des *industries de fabrication de la chaux : personnel d'encadrement ; employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise ; personnel ouvrier*.

Ces nouvelles conventions collectives ne sont pas toutes entrées en vigueur, notamment lorsque les rédacteurs conditionnent l'application du texte à la publication d'un arrêté d'extension signé par le ministre chargé du Travail, souhaitant ainsi assurer une homogénéisation des règles de travail et d'emploi dans l'ensemble des entreprises de la profession sur la base des dispositions conventionnelles.

Il s'agit des conventions suivantes :

- *production cinématographique - titres I et II ;*
- *spectacle vivant entreprises du secteur privé ;*
- *industries alimentaires diverses 5 branches ;*
- *services à la personne (entreprises) ;*
- *ambulances Guyane (ouvriers employés techniciens) ;*
- *bâtiment TP ETAM Martinique ;*
- *commerce services commerciaux et hôtels, cafés et restaurants de St-Pierre-et-Miquelon.*

Les autres textes déterminent une date d'entrée en vigueur indépendante de l'extension de la convention, liée au dépôt du texte conventionnel auprès des services du ministère chargé du Travail pour les *régies de quartier* (27 mai 2012) ou fixée par les partenaires sociaux pour les *industries de la fabrication de la chaux* (1^{er} janvier 2013).

1.2.2. Les accords professionnels

En 2012, 30 nouveaux accords professionnels ont été conclus, soit 21 de moins que l'année précédente à la même date. Ces accords sont conclus dans des secteurs qui ne disposent pas encore de convention collective ou pour mettre en œuvre des dispositions communes à plusieurs conventions collectives (accords interbranches ou intersecteurs).

Outre que ces accords précisent nécessairement un champ d'application, ils portent le plus souvent sur une thématique spécifique. Les thèmes les plus fréquemment abordés sont la formation professionnelle, le dialogue social, les conditions de travail, l'égalité professionnelle ou encore la retraite complémentaire et la prévoyance.

1.2.3. Les accords et avenants

Les accords et avenants conclus dans le champ d'un accord professionnel ou d'une convention collective constituent le mode principal de l'évolution du droit conventionnel. Les accords viennent enrichir le texte de base, soit en créant des dispositions nouvelles, soit en remplaçant des dispositions plus anciennes. Les avenants précisent, complètent ou modifient les dispositions qui existent déjà dans le texte de base.

Les accords et avenants représentent entre 90 % et 95 % des textes conventionnels conclus chaque année. En 2012, près de sept accords et avenants sur dix sont conclus dans le cadre d'un texte de portée nationale ; deux sont signés dans un cadre régional et un relève d'un texte départemental ou local.

I.3. LA SIGNATURE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés ont conclu, en 2012, sensiblement le même nombre d'accords et d'avenants que l'année précédente.

Du côté des confédérations représentatives de salariés, les représentants de la CFDT paraphent près de trois accords sur quatre en 2012 ; ceux de la CGT-FO, de la CFTC et de la CFE-CGC, environ sept sur dix. Enfin, un accord sur trois est signé par un représentant de la CGT.

Les données provisoires témoignent d'une tendance à la baisse du taux de signature de toutes les organisations syndicales en 2012 par rapport à 2011. Le taux chute de près de 5 points pour la CGT et la CFDT, de 3 points pour la CGT-FO et 1 point pour la CFTC. Le taux de signature de la CFE-CGC augmente en revanche de 2,4 points. De manière générale, le profil des taux de signature des accords selon les organisations syndicales est relativement cohérent sur la décennie.

Taux de signature des accords interprofessionnels et de branche par organisation syndicale (en %)**

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
2000	33,5	69,1	70,3	60,6	61,3
2001	34,3	71,2	68,5	65,5	61,9
2002	37,3	75,6	67,8	62,0	59,0
2003	31,2	70,0	63,9	66,6	65,8
2004	39,9	78,8	71,4	69,6	68,1
2005	35,5	75,9	74,0	71,5	69,0
2006	36,3	76,2	73,2	69,7	66,5
2007	30,9	79,7	70,8	70,3	70,0
2008	34,2	79,5	70,0	69,4	67,7
2009	34,6	78,3	70,0	75,5	75,7
2010	31,3	80,1	71,6	70,7	68,6
2011	34,2	80,5	75,2	74,0	70,5
2012*	29,3	75,7	72,1	73,0	72,9

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

** Le taux de signature est le nombre d'accords (y compris accords interprofessionnels) signés par une organisation syndicale donnée, rapporté au nombre total d'accords signés dans l'année. Un même texte peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales.

* provisoire

I.4. LES THÈMES DE NÉGOCIATION

Pour l'année 2012, le nombre élevé d'accords de branche signés s'explique par un regain de la négociation salariale, mais aussi et surtout par une intense activité conventionnelle autour des différentes thématiques liées aux conditions de négociation/conclusion des accords ou à la formation professionnelle.

En effet, le nombre d'avenants salariaux s'accroît par rapport à 2011, du fait de revalorisations du SMIC en janvier (+ 0,3 %) et en juillet (+ 2 %), sous l'effet de la poussée de l'inflation, et de la volonté des négociateurs de ne pas laisser leur grille de salaires être rattrapée par le montant du salaire minimum interprofessionnel.

Sur les autres thèmes de négociation, c'est d'abord la thématique relative aux conditions de négociation/conclusion des accords (320 accords) qui connaît la plus forte dynamique en 2012 (320 accords pour 275 en 2011). Les accords portent sur des sujets divers comme l'organisation et le financement du dialogue social dans la branche, la validation des accords d'entreprise, les clauses de rendez-vous, le fonctionnement des commissions paritaires de branche, la méthode et le calendrier des négociations (notamment sur les questions liées à l'égalité salariale entre femmes et hommes, la pénibilité, ou la formation professionnelle).

Même si leur nombre baisse légèrement, les accords relatifs à la formation professionnelle et à l'apprentissage continuent à alimenter l'activité conventionnelle (227 textes, soit une quarantaine de moins que l'année précédente). Ces accords s'inscrivent dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels. La constance du nombre important d'accords relatifs à ces questions s'explique également, en partie, par le fort développement des accords consacrés à la formation professionnelle auxquels sont fréquemment associées des clauses relatives au fonctionnement des commissions en matière de collecte et de répartition des fonds de la formation professionnelle, par exemple.

Le thème de l'égalité professionnelle continue d'être fréquemment abordé dans les accords en 2012 (183 accords, soit une quinzaine de plus qu'en 2011). Cette évolution résulte notamment des incitations à supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. Ce thème est fréquemment associé à celui des salaires.

Le nombre d'accords conclus sur la retraite complémentaire et la prévoyance s'établit toujours à un niveau élevé (148 accords). Un volume similaire d'accords concerne les modalités du contrat de travail et les droits des salariés (143 accords).

Les accords relatifs au droit syndical (88 accords soit près du double qu'en 2011) et au temps de travail (79 accords) sont en nombre croissant.

Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2012*

THÈMES	Nb textes
Salaires	579
Conditions de négociation/conclusion des accords modalités de conclusion des accords, dérogation partielle, observatoire paritaire de la négociation, règles de la négociation, accords de méthode, accords avec salariés mandatés, commissions paritaires	320
Système et relèvement de primes	230
Formation professionnelle/apprentissage	227
Égalité professionnelle femmes - hommes	183
Retraite complémentaire et prévoyance retraite complémentaire, prévoyance, maladie-indemnisation complémentaire	148
Éléments du contrat de travail embauchage, période d'essai, CDD, travail temporaire, congés (maternité, adoption, éducation d'un enfant), licenciement (préavis, licenciement), démission	143
Droit syndical	88
Temps de travail Durée, aménagement du temps de travail	79
Maladie	66
Classifications	60

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)
Lecture : Ce tableau présente la fréquence des principaux thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs.

* provisoire

LA NÉGOCIATION PAR THÈMES

I. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

En 2012, la négociation salariale de branche s'est déroulée dans le contexte d'une double revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), de + 0,3 % au 1^{er} janvier et de + 2 % au 1^{er} juillet. La décision du nouveau Gouvernement d'apporter un à-valoir à la mi-année au titre de l'inflation constatée au premier semestre (+ 1,4 %) et d'un "coup de pouce" (+ 0,6 %) aux salariés directement concernés, a contribué à dynamiser l'activité conventionnelle. Le SMIC reste en effet une référence pour les négociateurs de branche, et une revalorisation de son montant provoque, dans un grand nombre de branches, un rattrapage des premiers niveaux de grilles devant en principe les réunir rapidement autour de la table des négociations. Afin d'accélérer ce processus de retour à la négociation, l'article 44 de la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives a introduit dans le Code du travail l'article L.2241-2-1 qui institue l'obligation d'ouvrir des négociations salariales de branche dans un délai de trois mois, dès lors que la grille des minima conventionnels applicable présente au moins un coefficient inférieur au SMIC.

Autre élément de contexte du déroulement de la négociation salariale de branche en 2012, la place centrale de la négociation collective de branche a été réaffirmée lors de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012 parallèlement à l'annonce d'une évolution des règles de revalorisation du SMIC devant garantir aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles une meilleure participation au développement économique de la Nation.

Dans ce contexte, doublé d'une mobilisation toujours très forte des partenaires sociaux, le regain de dynamisme de la négociation salariale amorcé en 2011 par rapport aux deux années précédentes s'est amplifié en 2012. Le nombre d'avenants salariaux augmente de près de 20 %, la revalorisation du SMIC de juillet 2012 ayant incité un certain nombre de branches à négocier un deuxième accord au second semestre. On compte neuf branches sur dix ayant conclu au moins un accord ou un avenant dans l'année.

Les pourcentages d'augmentation accordés sont en hausse par rapport à l'année précédente. Ils restent généralement voisins de la revalorisation annuelle du SMIC (+ 2,3 %) et sont donc le plus souvent supérieurs au taux de l'inflation (+ 1,2 % en 2012).

Dans un contexte de crise économique, les branches sont restées fortement mobilisées pour maintenir leur bas de grille au niveau du SMIC : dans le secteur général (hors *métallurgie*, *bâtiment* et *travaux publics*), trois branches sur quatre disposaient d'une grille conforme au SMIC dès la fin du premier trimestre, la plupart des branches ayant désormais intégré le nouveau calendrier de revalorisation annuelle du SMIC dans leur calendrier de négociations, et elles étaient neuf sur dix au 30 juin, à la veille de la revalorisation du SMIC.

Toutefois, suite à la revalorisation du 1^{er} juillet, de nombreuses branches ont vu leur bas de grille rattrapé par le SMIC, ce qui témoigne de la vulnérabilité des premiers niveaux des grilles appelés à être dépassés par le nouveau montant du SMIC à chaque revalorisation de ce dernier. Malgré l'engagement de négociations dans la quasi-totalité des branches, conformément à la loi du 22 mars 2012, une partie d'entre elles ne sont pas encore parvenues en fin d'année à actualiser leur grille à hauteur du SMIC. Toutefois, les branches connaissant des situations de blocage persistant sont de moins en moins nombreuses.

Par ailleurs, le début de mobilisation observé dans certaines branches en vue de remédier au tassement des grilles semble marquer le pas : si les éventails de salaires moyens, toutes branches confondues, sont restés stables par rapport à l'année précédente au sein de chaque catégorie, on constate toutefois un resserrement de l'éventail total moyen dans l'ensemble des secteurs.

Les salaires minima conventionnels

Les salaires minima sont fixés par les conventions ou accords collectifs conclus entre les partenaires sociaux dans les branches conventionnelles. Le salaire conventionnel constitue, pour chaque salarié, le niveau en dessous duquel il ne peut être rémunéré, compte tenu de la position qu'il occupe dans la grille de classification des emplois prévue par la convention collective. Le niveau des salaires minima sert notamment de base au calcul de certaines primes (ancienneté par exemple).

Lorsqu'une grille salariale de branche débute à un niveau de salaire inférieur au montant du SMIC en vigueur, c'est alors ce dernier qui constitue le niveau plancher de salaire effectivement perçu par le salarié.

I.1. NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE : ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE ET POURCENTAGES D'AUGMENTATION

I.1.1. Une activité conventionnelle très dynamique en 2012

I.1.1.1. Une progression de l'activité conventionnelle observée dans l'ensemble des branches

Les résultats de l'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches font apparaître un net regain de dynamisme de la négociation salariale de branche qui accentue l'évolution observée l'année précédente. Les chiffres enregistrés pour 2012 sont les plus élevés des dix dernières années.

En effet, le nombre total d'avenants salariaux signés dans l'année s'élève à 579 en 2012 (contre 517 en 2011, et 458 en 2010). Ce regain d'activité est d'autant plus net que les résultats présentés pour l'année 2012 sont provisoires, contrairement à ceux des années antérieures qui sont réactualisés au vu des accords déposés tardivement. Comparé aux résultats provisoires de l'année 2011 publiés dans le bilan précédent (489 avenants), le nombre total d'avenants salariaux signés en 2012 connaît une progression de 18 %.

Le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est également en hausse et se situe à 322 en 2012 contre 300 en 2011 (soit + 7 %).

Nombre total d'avenants salariaux et de textes ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012*
Nombre d'avenants salariaux	421	435	549	558	526	563	439	458	517	579
Nombre de textes (conventions et accords professionnels) ayant eu au moins un avenant salarial**	241	246	294	290	291	303	280	279	300	322

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

* Chiffres provisoires en 2012, les données des années antérieures ont été actualisées et sont définitives.

** Lorsqu'il existe des avenants infranationaux à des textes nationaux, seul le texte national est comptabilisé ici.

I.1.1.2. Le regain d'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés se confirme

Un suivi détaillé des accords de salaires est effectué pour les 300 branches couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés (dont 175 branches du secteur général) examinées dans le cadre du Comité de suivi de la négociation salariale.

Le panel des branches suivies n'a pas évolué en 2012 et, comme l'année précédente, les branches sont réparties en trois secteurs selon le tableau ci-dessous :

Nombre de textes (conventions et accords professionnels) couvrant plus de 5 000 salariés et effectifs salariés concernés répartis en secteurs d'activité

Secteur général		Secteur de la métallurgie		Secteur du bâtiment et des travaux publics		Total	
Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
175	11 342 500	68	1 755 500	57	1 301 500	300	14 399 500

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

La mesure de l'activité conventionnelle relative aux salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés se fonde sur trois indicateurs :

- le nombre d'avenants salariaux signés dans l'année ;
- le nombre de conventions ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année ou ayant émis une recommandation patronale, en l'absence d'accord ;
- le nombre de conventions ayant bénéficié d'au moins un relèvement salarial dans l'année, cet indicateur étant calculé en tenant compte non pas de la date de signature des avenants mais de la date d'effet des relèvements de salaires prévue par les avenants ou les recommandations patronales.

En 2012, ces trois indicateurs sont tous en hausse par rapport à l'année précédente et accentuent ainsi la tendance déjà enregistrée en 2011. Ils confirment ainsi le dynamisme de l'activité conventionnelle observé dans l'ensemble des branches.

Le nombre d'avenants salariaux est en nette augmentation

Après avoir connu un fléchissement dans les années 2009 et 2010, puis une augmentation en 2011 liée notamment à la revalorisation automatique du SMIC survenue en décembre 2011, suite au dépassement du seuil de 2 % d'inflation, le nombre d'avenants signés dans les branches de plus de 5 000 salariés s'accroît. Il s'élève à 317 (contre 266 en 2011, soit + 19 %) et se situe ainsi à un niveau supérieur au pic observé en 2008.

- Avec 186 accords en 2012 contre 153 en 2011, le nombre d'accords conclus dans le secteur général augmente de 22 %. Cette progression s'explique notamment par la revalorisation du SMIC de

juillet 2012 qui a incité un certain nombre de branches à négocier un deuxième accord au second semestre afin de pouvoir afficher une grille intégralement conforme au montant actualisé du SMIC. On compte ainsi 37 branches du secteur général ayant conclu au moins deux accords en 2012 (contre seulement 18 en 2011 et 7 en 2010). Ce phénomène de renégociation en cours d'année avait déjà été observé l'année précédente mais dans une moindre mesure car la revalorisation automatique du SMIC étant intervenue au 1^{er} décembre, de nombreuses branches n'avaient pas eu le temps de conclure un nouvel accord avant la fin de l'année. De plus, certaines ont préféré grouper dans une même négociation la prise en compte des revalorisations du SMIC de décembre 2011 et de janvier 2012. La situation était par contre similaire en 2008 où, suite aux deux revalorisations successives du SMIC de mai et juillet, 37 branches également avaient conclu au moins deux accords dans l'année ce qui avait porté le nombre total d'accords à 186.

- On constate aussi une hausse de 30 % du nombre d'accords dans le secteur de la *métallurgie* où, dans les 68 branches suivies, 82 accords ont été signés en 2012 (contre 63 en 2011), 16 branches ayant conclu un deuxième accord en cours d'année. Ce phénomène était inexistant en 2008 car les branches de la *métallurgie* négociaient généralement les rémunérations annuelles garanties de l'année en cours en fin d'année, une fois connu le montant du SMIC sur l'année. Depuis le changement de calendrier de la revalorisation annuelle du SMIC, qui s'effectue au 1^{er} janvier et non plus au 1^{er} juillet depuis 2010, de plus en plus de branches programment désormais leurs négociations salariales dès le début de l'année.
- Dans le secteur du *bâtiment* et des *travaux publics*, le nombre d'accords signés dans l'année est similaire à celui de l'année précédente (49 accords en 2012 contre 50 en 2011). C'est plus spécifiquement dans les branches régionales des ouvriers du *bâtiment* que les premiers niveaux de grilles ont fréquemment été rattrapés par le montant du SMIC revalorisé en juillet. Très peu d'entre elles sont parvenues à conclure un deuxième accord. Dans les *travaux publics*, comme les années précédentes, un seul accord a généralement été signé en fin d'année pour l'année suivante, sur la base d'une rémunération annuelle garantie toujours supérieure au SMIC.

Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés

	Secteur général	Métallurgie	BTP	Total
2007	150	59	48	257
2008	186	59	46	291
2009	138	63	35	236
2010	130	58	58	246
2011	153	63	50	266
2012*	186	82	49	317

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)
 * Chiffres provisoires en 2012, les données des années antérieures ont été actualisées et sont définitives.

En ce qui concerne la répartition des signatures d'accords sur l'année, on constate que de plus en plus de branches ont modifié leur calendrier de négociation afin de tenir compte du changement de calendrier de la revalorisation annuelle du SMIC.

Ainsi, dans l'ensemble des secteurs, alors qu'avant 2010 les signatures d'accords étaient assez régulièrement réparties sur l'année avec un pic en juillet, lors de la revalorisation du SMIC, et un autre en décembre, lors des négociations des rémunérations annuelles garanties dans les branches de la *métallurgie* et des *travaux publics*, on constate depuis 2010 une certaine concentration des signatures sur les trois premiers mois de l'année (35 % en 2010, 39 % en 2011 et 35 % en 2012, contre 21 % en 2009). En 2012, bien que le nombre d'accords signés au premier trimestre s'accroisse par rapport aux années précédentes (112 contre 104 en 2011 et 85 en 2010), la part des accords conclus au premier trimestre par rapport à l'ensemble des accords conclus dans l'année diminue (35 % contre 39 % en 2011) contrairement à l'évolution observée pour les deux années précédentes. Ceci s'explique par l'augmentation du nombre total d'accords, particulièrement dans le courant du second semestre (48 % des signatures d'accords contre 36 % en 2011) suite à la revalorisation du SMIC en juillet.

La part des accords signés en décembre reste élevée, du fait notamment des branches des *travaux publics* qui continuent de négocier leurs rémunérations annuelles garanties en décembre (mais pour l'année suivante).

Répartition des accords selon le mois de signature, tous secteurs confondus (en %)

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Octobre	Nov.	Déc.
2008	13,1	4,8	6,9	7,2	6,9	7,9	14,1	0,7	9,6	9,6	7,2	12,0
2009	8,5	4,7	7,6	10,2	3,8	8,5	15,7	0,8	7,2	7,6	9,7	15,7
2010	13,4	8,1	13,0	11,0	4,9	9,8	4,9	0,0	5,3	6,5	6,5	16,7
2011	17,7	11,7	9,8	9,8	8,6	6,0	3,8	0,0	3,7	6,4	7,5	15,0
2012	15,5	9,5	10,4	8,8	4,7	3,2	6,3	0,6	9,1	9,5	8,8	13,6

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

Neuf branches sur dix ont eu au moins un avenant ou une recommandation patronale

Le nombre de branches dans lesquelles une augmentation des salaires minima a été actée, par accord ou recommandation patronale, est également en hausse par rapport à l'année précédente. En effet, sur 300 branches conventionnelles de plus de 5 000 salariés, 271 ont conclu au moins un avenant salarial ou ont émis une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti, soit 90 % des branches de l'échantillon (contre 85 % en 2011).

Cette hausse s'observe tant dans le secteur général (90 % des branches ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale contre 81 % en 2011) que dans celui de la *métallurgie* (97 % contre 90 % en 2011). Dans le secteur du *bâtiment* et des *travaux publics* par contre, le nombre de branches concernées par un accord ou une recommandation patronale est en baisse (84 % contre 93 % en 2011). Cette baisse s'explique par un décalage de calendrier, puisque sur les neuf branches de ce secteur qui n'ont eu ni accord ni recommandation patronale en 2012, sept avaient conclu un accord fin 2011 prévoyant un relèvement des salaires pour l'année 2012.

Sur l'ensemble des secteurs, le nombre de branches ayant émis une recommandation patronale, en l'absence d'accord, est identique d'une année sur l'autre et concerne, en 2012, neuf branches du secteur général (contre huit en 2011) et trois branches du secteur du *bâtiment* et des *travaux publics* (contre quatre en 2011). Il s'agit des *laboratoires d'analyses médicales*, des *cafétérias*, de l'*industrie céramique*, de l'*industrie des ciments*, du *golf*, des *grands magasins et magasins populaires*, de la *presse quotidienne régionale*, de la *sérigraphie*, des *transports publics urbains*, des *ouvriers et ETAM du bâtiment de la région Midi-Pyrénées* et des *ouvriers des travaux publics de Bretagne*.

Les effectifs salariés concernés, tous secteurs confondus, sont également en hausse. En effet, 85 % des effectifs des branches de l'échantillon (12,3 millions de salariés) ont bénéficié d'un accord ou d'une recommandation patronale en 2012 contre 82 % (11,8 millions de salariés) en 2011. Cette tendance concerne le secteur général, où 83 % des effectifs sont couverts par un accord ou une recommandation patronale (contre 82 % en 2011) et surtout le secteur de la *métallurgie* (98 % contre 70 % en 2011) où, contrairement aux deux dernières années, les deux branches couvrant les effectifs les plus élevés sont parvenues à conclure un accord. Il s'agit de la *métallurgie de la région parisienne* (300 000 salariés) qui n'avait pas conclu d'accord en 2010 et de la convention collective des *ingénieurs et cadres de la métallurgie* (plus de 400 000 salariés) pour laquelle aucun accord n'avait été conclu en 2011, la négociation des salaires minima pour l'année 2012 n'ayant pu aboutir que le 25 janvier 2012, alors que l'accord fixant les salaires pour 2011 avait été signé dès le mois de décembre 2010. Dans le secteur du *bâtiment* et des *travaux publics* en revanche, la diminution du nombre de branches ayant conclu un accord ou émis une recommandation patronale, s'accompagne d'une réduction du nombre de salariés concernés (96 % en 2011 à 88 % en 2012).

Parmi les branches qui sont parvenues à conclure au moins un avenant salarial en 2012 alors qu'elles ne l'avaient pas fait en 2011, on peut citer par exemple le *commerce audiovisuel électronique et équipement ménager* (74 000 salariés), la *coiffure* (107 000 salariés), les *experts-comptables* (135 000 salariés), la *pharmacie d'officine* (120 000 salariés), le *sport* (57 000 salariés), les *espaces de loisirs, d'attractions et culturels* (45 000 salariés), les *coopératives de consommation* (11 000 salariés) ou les *cabinets médicaux* (85 000 salariés). Mis à part les *cabinets médicaux* où l'accord précédent remonte à 2009, dans toutes ces branches, un accord salarial avait toutefois été conclu en 2010.

En effet, les branches qui ne parviennent pas à conclure un accord une année y parviennent généralement l'année suivante. Ainsi, la majorité des branches qui n'ont signé aucun avenant salarial en 2012 en avait conclu un en 2011 : on peut citer ainsi par exemple les *banques* (300 000 salariés), les *bureaux d'études techniques* (720 000 salariés), l'*industrie pharmaceutique* (135 000 salariés), les *prestataires de services du secteur tertiaire* (110 000 salariés), l'*animation* (120 000 salariés), le *négoce de l'ameublement* (70 000 salariés), les *sociétés d'HLM* (40 000 salariés) ou la *distribution directe* (25 000 salariés).

On compte cependant 9 branches du secteur général (contre 12 en 2011 et 15 en 2010) qui n'ont conclu aucun accord pendant les deux dernières années, la plupart ayant toutefois émis des recommandations patronales pour éviter un décrochage trop important de leur grille. Dans

quatre d'entre elles, les premiers niveaux des grilles restent supérieurs au SMIC revalorisé au 1^{er} juillet 2012, en vertu de recommandations patronales émises en 2012 (*grands magasins et magasins populaires, golf, presse quotidienne régionale*) ou en 2011 (*équipements thermiques*). Les cinq autres (*cafétérias, ciments, parfumerie, entreprises de prévention et de sécurité et sociétés financières*) font l'objet d'un suivi particulier dans le cadre du Comité de suivi de la négociation salariale de branche et les négociations s'y déroulent en commission mixte paritaire (sauf dans les branches des *sociétés financières* et des *ciments*).

Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale et effectifs salariés concernés

		Secteur général		Métallurgie		BTP		Total	
		Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
2008	Avenants	145	9 115 200	55	885 850	41	834 600	241	10 835 650
	R.P.	5	159 000	0		5	56 800	10	215 800
	Total	150	9 274 200	55	885 850	46	891 400	251	11 051 450
	%	86 %	87 %	81 %	49 %	81 %	79 %	84 %	81 %
2009	Avenants	124	7 435 400	61	1 723 550	31	731 600	216	9 890 550
	R.P.	7	271 000	0		13	189 400	20	460 400
	Total	131	7 706 400	61	1 723 550	44	921 000	236	10 350 950
	%	75 %	72 %	90 %	95 %	77 %	82 %	79 %	76 %
2010	Avenants	122	8 084 550	57	1 281 200	52	1 225 500	231	10 591 250
	R.P.	11	529 700	0		0	0	11	529 700
	Total	133	8 614 250	57	1 281 200	52	1 225 500	242	11 120 950
	%	76 %	78 %	84 %	73 %	91 %	94 %	81 %	79 %
2011	Avenants	134	8 873 500	61	1 227 000	49	1 170 300	244	11 270 800
	R.P.	8	455 800	0		4	85 000	12	540 800
	Total	142	9 329 300	61	1 227 000	53	1 255 300	256	11 811 600
	%	81 %	82 %	90 %	70 %	93 %	96 %	85 %	82 %
2012	Avenants	148	9 248 800	66	1 729 100	45	1 090 300	259	12 068 200
	R.P.	9	184 300	0		3	53 400	12	237 700
	Total	157	9 433 100	66	1 729 100	48	1 143 700	271	12 305 900
	%	90 %	83 %	97 %	98 %	84 %	88 %	90 %	85 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC). R.P. : recommandation patronale.

Les pourcentages sont calculés par rapport au nombre de textes en vigueur couvrant plus de 5 000 salariés et aux effectifs salariés correspondants au 1^{er} janvier 2006 pour les années 2007 à 2009, et au 1^{er} janvier 2010 pour les années 2010 à 2012.

Le nombre de branches ayant relevé les salaires - compte tenu de la date d'application de l'accord ou de la recommandation patronale - est également en hausse

Le nombre de branches ayant procédé à un relèvement des salaires minima, au moins une fois dans l'année, connaît également une progression puisqu'il passe de 260 en 2011 (soit 87 % des branches suivies) à 277 en 2012 (92 %). Cette tendance concerne surtout le secteur général et dans une moindre mesure, le secteur de la *métallurgie* ainsi que celui du *bâtiment* et des *travaux publics*.

Le nombre de salariés concernés par un relèvement est également en hausse et s'établit à plus de 12 millions en 2012, soit 84 % des effectifs de l'échantillon (contre 79 % en 2011). Cette augmentation concerne l'ensemble des secteurs, bien qu'elle soit, là encore, un peu moins marquée dans le secteur du *bâtiment* et des *travaux publics*.

Outre les branches déjà citées comme ayant conclu un accord en 2012 et pas en 2011 (*espaces de loisirs, d'attractions et culturels, commerce audiovisuel électronique et équipement ménager, coiffure, experts-comptables, pharmacie d'officine, cabinets médicaux*), dans celles des *bureaux d'études techniques* (720 000 salariés), de l'*industrie du caoutchouc* (63 000 salariés), du *commerce de détail non alimentaire* (120 000 salariés), des *grands magasins et magasins populaires* (40 000 salariés), des *prestataires de services du secteur tertiaire* (110 000 salariés) ou des *restaurants de collectivités* (92 000 salariés), une revalorisation des grilles de salaires minima a pris effet en 2012, alors qu'elles n'avaient bénéficié d'aucun relèvement en 2011.

Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un relèvement et effectifs salariés concernés

	Secteur général		Métallurgie		BTP		Total	
	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
2008	152	8 783 900	60	1 617 550	54	1 002 300	266	11 403 750
%	87 %	82 %	88 %	89 %	95 %	89 %	89 %	84 %
2009	141	8 157 100	59	1 703 750	48	990 800	248	10 851 650
%	81 %	76 %	87 %	94 %	84 %	88 %	83 %	80 %
2010	135	7 971 750	56	855 300	50	1 187 300	241	10 014 350
%	77 %	72 %	82 %	49 %	88 %	97 %	80 %	71 %
2011	142	8 483 200	64	1 675 200	54	1 277 700	260	11 436 100
%	81 %	75 %	94 %	95 %	95 %	98 %	87 %	79 %
2012	156	9 055 400	66	1 733 500	55	1 285 600	277	12 074 500
%	89 %	80 %	97 %	99 %	96 %	99 %	92 %	84 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

1.1.2. Le montant des relèvements

Après avoir connu une baisse sensible en 2009 et surtout en 2010, le niveau des augmentations de salaires prévues par les accords de branche et les recommandations patronales a amorcé une tendance à la hausse en 2011 qui s'est poursuivie en 2012, sans toutefois atteindre le niveau enregistré en 2009.

Les pourcentages d'augmentation accordés restent généralement voisins de l'augmentation du SMIC sur l'année 2012 (+ 0,3 % au 1^{er} janvier et + 2 % au 1^{er} juillet soit + 2,3 % au total) et sont donc le plus souvent supérieurs au taux de l'inflation⁽¹⁾ (+ 1,2 %).

Cette tendance à la hausse s'observe tant en ce qui concerne les salaires hiérarchiques que les salaires garantis.

1) Indice des prix à la consommation hors tabac pour les ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, soit l'indice utilisé dans la formule de revalorisation du SMIC jusqu'en 2012.

Les salaires minima : hiérarchiques et garantis

Les salaires minima négociés dans les branches sont classés, en fonction de leur assiette, selon la typologie suivante :

- sont des salaires hiérarchiques les salaires minima, horaires ou mensuels, dont l'assiette est celle du SMIC – ou en est très proche – (c'est-à-dire essentiellement salaire de base, primes de production ou de rendement individuelles et avantages en nature) ;
- sont des salaires garantis, les salaires minima, mensuels ou annuels, dont l'assiette est plus large que la précédente. Il faut en effet rappeler que, par application de l'article D.3231-6 du Code du travail, le SMIC ne comprend pas tous les éléments de la rémunération (sont ainsi exclues les primes forfaitaires, les primes d'ancienneté, primes liées à la situation géographique ou à des conditions de travail particulières qui ne constituent pas une contrepartie directe du travail fourni). Les situations sont d'ailleurs très variables d'une branche à l'autre puisque les minima garantis peuvent inclure l'ensemble des éléments de rémunération ou seulement le salaire de base et quelques éléments de salaire cités dans la convention collective. En tout état de cause, dès lors que l'assiette est plus large que celle du SMIC, il s'agit d'un salaire garanti.

La répartition des conventions collectives selon le rythme de hausse annuelle fait apparaître une tendance de la majorité des branches à accorder des augmentations plus élevées que l'année précédente.

Comme l'année précédente, les hausses négociées inférieures à 1 % ont quasiment disparu puisqu'elles représentent environ 2 % des hausses de salaires hiérarchiques et garantis en 2012 comme en 2011 contre environ un tiers des hausses en 2010.

La proportion de hausses comprises entre 1 % et 2 % est en nette diminution : elles ne représentent plus que 26 % des hausses de salaires hiérarchiques (contre 66 % en 2011) et 18 % de celles des salaires garantis (contre 54 % en 2011). Elles correspondent majoritairement à des branches où le dernier accord salarial a été conclu fin 2011 ou au premier semestre 2012 et qui, depuis la revalorisation du SMIC de juillet, n'ont prévu, ni par accord ni par recommandation patronale, de nouveau relèvement des salaires prenant effet en 2012. On peut citer par exemple *l'industrie chimique*, les *bureaux d'études techniques*, *l'animation*, le *sport*, la *boulangerie industrielle*, les *industries du bois*, *l'esthétique*, ou les *organismes de formation*.

Cette diminution s'opère surtout au profit de la tranche des augmentations comprises entre 2 % et 3 %, qui a quasiment doublé depuis l'année dernière et représente 47 % des hausses de minima hiérarchiques et 62 % de celles des minima garantis (contre respectivement 25 % et 35 % en 2011), mais aussi au profit de chacune des tranches d'augmentations supérieures à 3 % qui représentent au total

25 % des hausses de minima hiérarchiques et 17 % de celles des minima garantis (contre respectivement 8 % et 10 % en 2011).

Les branches qui accordent ainsi des augmentations supérieures à 3 % ont généralement, après un premier accord signé fin 2011 ou au premier semestre 2012, conclu un deuxième accord après la revalorisation du SMIC de juillet afin de prendre en compte le nouveau montant du SMIC (*fabrication de l'ameublement, commerce de gros, négoce de bois d'œuvre et dérivés, cuirs et peaux, expédition et exportation de fruits et légumes, industrie de l'habillement, promotion immobilière, mareyeurs, produits du sol, tracteurs, etc.*).

Certaines de ces revalorisations relativement élevées correspondent aussi à des rattrapages dans des branches qui n'avaient pas réactualisé leur grille de salaires minima depuis 2010 (*experts-comptables, grands magasins et magasins populaires, commerce audiovisuel électronique et équipement ménager, coiffure, commerce de détail non alimentaire, espaces de loisirs, d'attractions et culturels, commerce succursaliste de la chaussure, coopératives de consommation, etc.*), depuis 2009 (*portage de presse*), ou depuis 2008 (*prestataires de services du secteur tertiaire*). Ces dernières situations sont très peu fréquentes car presque toutes les branches parviennent désormais à signer un accord tous les ans ou tous les deux ans au maximum.

Répartition des conventions collectives selon le % d'augmentation des salaires minima hiérarchiques et garantis (en %)

Taux d'augmentation (A)	2010		2011		2012	
	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis
A ≤ 1 %	33,3	32,8	1,6	1,4	2,2	2,6
1 % < A ≤ 2 %	55,6	53,1	65,6	53,9	25,9	18,2
2 % < A ≤ 3 %	6,8	10,9	25,0	34,7	47,4	62,3
3 % < A ≤ 4 %	1,7	0,8	5,5	6,4	14,1	11,0
4 % < A ≤ 5 %	0,9	2,4	0,8	2,1	5,2	3,2
5 % < A	1,7	0,0	1,6	1,4	5,2	2,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

La moyenne des augmentations, pondérée par les effectifs des branches qui ont procédé à des relèvements, connaît une hausse sensible puisqu'elle se situe à 2,6 % pour les salaires hiérarchiques et garantis (contre 2,1 % en 2011).

De même, la valeur médiane⁽²⁾ des augmentations confirme cette évolution et s'établit pour les salaires hiérarchiques et garantis à 2,3 % (contre 1,9 % en 2011), soit juste au niveau de la revalorisation annuelle du SMIC.

La dispersion des augmentations autour de la médiane reflète également cette tendance à la hausse : la plage interquartile⁽³⁾ qui regroupe 50 % des salariés s'est déplacée vers le haut et s'étend de 2,0 % à 2,8 % pour les salaires hiérarchiques (contre 1,6 % à 2,3 % en 2011) et de 2,0 % à 2,5 % pour les salaires garantis (contre 1,6 % à 2,3 % en 2011). Le resserrement très marqué de la plage interquartile autour de la médiane témoigne, là encore, d'un comportement très normé des branches autour d'une valeur médiane correspondant à l'augmentation du SMIC.

Cette tendance à la hausse des augmentations accordées se retrouve surtout chez les ouvriers et les employés et, dans une moindre ampleur, chez les professions intermédiaires. Pour les cadres, la situation est plus mitigée : si l'on constate une légère progression des taux d'augmentation des salaires hiérarchiques, en revanche 50 % des cadres ont bénéficié d'augmentations de leurs salaires garantis moins élevées que l'année passée (la médiane se situe à 2,1 % contre 2,3 % en 2011).

2) La médiane est la valeur qui partage une distribution en deux parties égales. Ainsi, l'augmentation médiane des salaires partage la distribution des salariés de sorte que pour 50 % d'entre eux, le salaire conventionnel a connu un relèvement inférieur à l'augmentation médiane et, pour 50 % des salariés, l'augmentation a été supérieure à la valeur médiane.

3) Une fois exclus le quart des salariés concernés par les augmentations les plus faibles (premier quartile) et le quart de ceux concernés par les augmentations les plus fortes (troisième quartile).

Pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2008					
Ouvriers	2 167 267	3,2	2,3	3,1	3,7
Employés	2 163 139	4,3	2,5	4,5	6,7
Professions intermédiaires	947 930	3,2	2,3	2,7	4,2
Cadres	480 776	3,2	2,3	2,4	3,6
Toutes catégories	5 759 112	3,6	2,3	3,1	4,5
2009					
Ouvriers	2 067 431	2,6	1,6	2,5	3,0
Employés	2 383 812	3,2	2,4	2,9	4,0
Professions intermédiaires	906 556	2,5	1,5	2,1	3,1
Cadres	426 688	2,2	1,5	2,1	2,6
Toutes catégories	5 784 487	2,8	1,6	2,8	3,5
2010					
Ouvriers	2 197 406	1,5	1,0	1,2	1,5
Employés	1 527 685	2,1	1,0	1,5	2,9
Professions intermédiaires	1 062 973	1,6	0,9	1,2	1,5
Cadres	446 115	1,7	0,9	1,3	1,5
Toutes catégories	5 234 179	1,7	1,0	1,2	1,7
2011					
Ouvriers	2 414 343	2,0	1,5	1,8	2,0
Employés	2 051 041	2,4	1,8	2,0	2,6
Professions intermédiaires	1 047 524	2,0	1,6	1,9	2,2
Cadres	439 206	2,1	1,7	2,0	2,2
Toutes catégories	5 952 114	2,1	1,6	1,9	2,3
2012					
Ouvriers	2 406 524	2,5	2,0	2,1	2,5
Employés	2 500 253	2,9	2,1	2,4	3,5
Professions intermédiaires	1 168 782	2,5	1,8	2,2	2,5
Cadres	480 165	2,4	1,8	2,1	2,4
Toutes catégories	6 555 724	2,6	2,0	2,3	2,8

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)
 Lecture : en 2012, la moyenne pondérée des augmentations des salaires minima hiérarchiques est de 2,6 %, toutes catégories. 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 2,0 % (premier quartile) ; 50 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 2,3 % (médiane) ; 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation supérieure à 2,8 % (troisième quartile).

Pourcentage d'augmentation des salaires minima garantis (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2008					
Ouvriers	2 009 726	3,4	2,4	3,1	4,1
Employés	994 312	3,9	2,3	3,1	4,7
Professions intermédiaires	1 179 144	3,5	2,3	3,0	4,2
Cadres	897 903	2,7	2,3	2,3	2,7
Toutes catégories	5 081 085	3,4	2,3	3,0	4,1
2009					
Ouvriers	1 602 280	2,2	1,3	1,7	3,0
Employés	785 662	2,4	1,5	2,3	3,0
Professions intermédiaires	1 194 276	2,4	1,5	2,2	3,3
Cadres	1 256 503	3,3	2,5	3,3	4,3
Toutes catégories	4 838 721	2,6	1,5	2,5	3,3
2010					
Ouvriers	1 737 240	1,9	1,3	1,5	3,1
Employés	869 728	1,8	1,0	1,4	2,4
Professions intermédiaires	1 048 357	1,8	1,2	1,5	2,2
Cadres	960 554	1,7	1,2	2,0	
Toutes catégories	4 615 879	1,8	1,2	1,5	2,2
2011					
Ouvriers	1 949 183	2,0	1,6	1,8	2,2
Employés	1 059 324	2,0	1,3	1,6	2,1
Professions intermédiaires	1 288 082	2,2	1,6	2,0	2,3
Cadres	1 095 905	2,2	1,7	2,3	2,3
Toutes catégories	5 392 494	2,1	1,6	1,9	2,3
2012					
Ouvriers	1 564 999	2,8	2,2	2,4	2,6
Employés	1 175 498	3,2	2,0	2,4	3,2
Professions intermédiaires	1 395 510	2,4	2,0	2,1	2,3
Cadres	1 418 286	2,3	1,7	2,1	2,3
Toutes catégories	5 554 293	2,6	2,0	2,3	2,5

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)
 Lecture : en 2012, la moyenne pondérée des augmentations des salaires minima garantis est de 2,6 %, toutes catégories. 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 2,0 % (premier quartile) ; 50 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 2,3 % (médiane) ; 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation supérieure à 2,5 % (troisième quartile).

I.2. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE DANS LE CADRE DU COMITÉ DE SUIVI

Les résultats de la négociation salariale de branche doivent être examinés en tenant compte du plan d'action gouvernemental mis en place depuis mars 2005, pour analyser, suivre et accompagner les négociations, dans le cadre du Comité de suivi de la négociation salariale de branche, émanation de la sous-commission des Salaires de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) (voir encadré *“La méthode de travail en matière de suivi de la négociation collective de branche”* en fin de chapitre).

En 2012, le Comité de suivi de la négociation salariale de branche a poursuivi son action dont l'objectif premier est d'inciter les branches à négocier des grilles de salaires dont les premiers niveaux soient au moins égaux au SMIC. Afin d'accélérer l'actualisation des grilles salariales lorsque, suite à une revalorisation du SMIC, certains niveaux de celles-ci sont rattrapés par le montant du SMIC, l'article 44 de la loi du 22 mars 2012, relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, a introduit dans le Code du travail l'article L.2241-2-1 qui institue l'obligation d'ouvrir des négociations salariales de branche dans un délai de trois mois dès lors que la grille des minima conventionnels applicable présente au moins un coefficient inférieur au SMIC. En cas d'inaction de la part des organisations patronales, les organisations syndicales de salariés peuvent demander l'ouverture des négociations sous quinze jours.

L'annonce de l'entrée en vigueur de cette nouvelle mesure, doublée du fait que la plupart des branches ont désormais intégré le nouveau calendrier de revalorisation annuelle du SMIC dans leur calendrier de négociations, avait d'ores et déjà conduit trois branches sur quatre à réactualiser leur grille à hauteur du SMIC dès la fin du premier trimestre, soit trois mois après la revalorisation du SMIC de janvier 2012.

1.2.1. Une amélioration de la situation au 15 juin 2012 par rapport à l'année précédente

Un premier point d'étape sur la situation des grilles salariales des branches du secteur général, au regard de la conformité au SMIC, a été présenté aux partenaires sociaux à l'occasion de la réunion du Comité de suivi du 20 juin 2012.

La situation, appréciée au vu des accords déposés au 15 juin, faisait ainsi apparaître des résultats encourageants :

- 149 branches (soit 85 % des 175 branches suivies) avaient conclu un accord ou émis une recommandation patronale prévoyant un premier coefficient au niveau du SMIC en vigueur (1 398,37 euros brut par mois depuis le 1^{er} janvier 2012). Ces 149 branches couvraient près de 10 millions de salariés ;
- Les 26 autres branches (soit 15 %) affichaient encore une grille comportant au moins un coefficient inférieur au SMIC. Elles couvraient 1,6 million de salariés (dont la moitié pour la seule branche des *salariés du particulier employeur*). Parmi elles, se trouvaient, 6 branches qui, sur les 18 branches dont la situation avait été examinée lors du Comité de suivi du 8 décembre 2011, restaient en difficulté (*commerce succursaliste de la chaussure, commerce de gros de la confiserie, grands magasins et magasins populaires, parfumerie, photographie et salariés du particulier employeur*), les 12 autres étant parvenues depuis à actualiser leur grille à hauteur du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2012, certaines après avoir été reçues à la Direction générale du travail comme la *coiffure* ou le *commerce d'articles de sport*, d'autres après que leurs négociations ont été placées en commission mixte paritaire comme les *coopératives de consommation*. Dans quelques autres branches où des situations de blocage étaient nouvellement apparues, le Comité de suivi a pris des mesures allant d'une simple surveillance (*industries du bois, laboratoires de prothèses dentaires, fleuristes et animaux familiers, meunerie, navigation de plaisance, ports et manutention*), éventuellement assortie d'un rendez-vous auprès de la Direction générale du travail (*distribution directe, entreprises de prévention et sécurité*), à l'inscription des salaires à l'ordre du jour de la prochaine commission mixte paritaire (*entreprises artistiques et culturelles*) ou la mise en place d'une commission mixte paritaire dans le cadre de laquelle les futures négociations salariales se dérouleraient (*laboratoires d'analyses médicales, imprimerie et industries graphiques*). Les branches restantes ne présentaient pas de difficultés récurrentes et des négociations y étaient en cours ou programmées.

Ces résultats étaient en progression par rapport à ceux enregistrés l'année précédente, à l'occasion du Comité de suivi du 24 juin 2011, où 44 branches (25 %) présentaient encore au moins un coefficient inférieur au SMIC.

I.2.2. Au 1^{er} octobre 2012 de nombreuses branches avaient vu leur bas de grille rattrapé par le SMIC revalorisé au 1^{er} juillet

Toutefois, suite à la revalorisation du SMIC de 2 % au 1^{er} juillet 2012, de nombreuses branches ont vu leur bas de grille rattrapé par le SMIC.

Sur les 175 branches du secteur général, seules 56 branches (32 %) avaient suffisamment anticipé une éventuelle revalorisation du SMIC lors de leur dernière négociation et conservaient ainsi un bas de grille conforme au nouveau montant du SMIC.

Parmi les branches dont les premiers coefficients ont été rattrapés par le SMIC, certaines ont engagé des négociations dès le mois de juillet et surtout en septembre, conformément à l'article 44 de la loi du 22 mars 2012, et une trentaine d'entre elles sont parvenues à replacer leur grille en situation de conformité avec le SMIC avant le 1^{er} octobre.

Le Comité de suivi de la négociation salariale s'est à nouveau réuni, sous la présidence du ministre chargé du Travail, le 8 octobre 2012, soit trois mois après la revalorisation du SMIC intervenue le 1^{er} juillet.

À cette occasion, le point de la situation au 1^{er} octobre 2012 des branches du secteur général au regard du SMIC a été effectué. Les résultats étaient les suivants :

- 84 branches (soit 48 % des 175 branches du secteur général), couvrant plus de 5 millions de salariés, disposaient d'une grille de salaires prévoyant un premier coefficient au niveau du SMIC en vigueur (1 425,67 euros depuis le 1^{er} juillet 2012) ou au-dessus ; parmi elles, se trouvaient 9 des 26 branches dont la situation avait été examinée lors du Comité de suivi du 20 juin et qui étaient parvenues entre temps à conclure un accord (comme les *fleuristes et animaux familiers* ou la *meunerie*) ou avaient émis une recommandation patronale pour l'une d'entre elles (*grands magasins et magasins populaires*) ;
- les 91 autres branches (52 %), couvrant 6 millions de salariés, affichaient une grille comportant au moins un coefficient inférieur au SMIC. Parmi elles, 17 présentaient déjà au 30 juin, avant la revalorisation du 1^{er} juillet, des salaires minima dont les premiers coefficients étaient restés inférieurs au SMIC. Les 74 autres branches disposaient d'une grille intégralement conforme au SMIC jusqu'au 1^{er} juillet, mais avaient vu les montants de leurs premiers coefficients rattrapés par le SMIC revalorisé au 1^{er} juillet et n'étaient pas encore parvenues à réactualiser leur grille. La grande majorité d'entre elles avaient toutefois engagé de nouvelles négociations, conformément à l'article 44 de la loi du 22 mars 2012, qui n'avaient pas encore abouti.

Ces résultats s'expliquaient donc par le délai d'à peine trois mois, de surcroît en pleine période estivale, écoulé depuis la dernière revalorisation du SMIC. Ils illustraient toutefois la grande vulnérabilité des premiers niveaux lors d'une revalorisation du SMIC et les difficultés rencontrées par un certain nombre de branches pour réactualiser leurs grilles rapidement, en dépit de l'engagement de négociations.

Le Comité de suivi a étudié plus particulièrement la situation de 14 branches en difficulté (dont un certain nombre étaient déjà dans cette situation lors du Comité de suivi de juin) et de nouvelles mesures ont été prises pour tenter de les aider à surmonter ces difficultés. Ainsi, il a été décidé que les salaires seraient portés à l'ordre du jour de la prochaine négociation en commission mixte paritaire pour les branches des *laboratoires d'analyses médicales*, des *entreprises artistiques et culturelles* et de l'*exploitation cinématographique*. À défaut d'accord à bref délai, la mise en place d'une commission mixte paritaire a été décidée pour les *ciments* et les *sociétés financières*, les autres branches devant simplement faire l'objet d'une surveillance renforcée (*laboratoires de prothèses dentaires, imprimerie et industries graphiques, industrie pharmaceutique*), éventuellement assortie d'un rendez-vous auprès de la Direction générale du travail afin d'identifier les blocages et tenter d'aider à les dépasser (*cafétérias, enseignement privé administratif et documentaliste, prévention et sécurité*). Enfin, en l'absence d'accord avant la fin de l'année, un élargissement a été évoqué pour certaines branches comme la *parfumerie*, le *commerce de gros de la confiserie* et le *commerce succursaliste de l'habillement*.

Par ailleurs, une attention particulière a été portée au respect par les branches des dispositions de la loi du 22 mars 2012 et, conformément aux décisions prises lors du Comité de suivi, des courriers ont été adressés à celles qui n'avaient pas programmé de négociations avant la fin de l'année, alors que leur bas de grille avait été rattrapé par le SMIC, afin de leur rappeler leurs obligations.

1.2.3. Au 31 décembre 2012 de nombreuses branches ne sont pas encore parvenues à réactualiser leur grille par rapport au SMIC revalorisé au 1^{er} juillet

Malgré les négociations engagées dans la quasi-totalité des branches et un deuxième semestre plus dynamique que l'année passée en termes de nombre d'accords signés, de nombreuses branches présentent encore en fin d'année un bas de grille inférieur au SMIC. Ainsi, au total, au 31 décembre 2012, dans l'ensemble des 300 branches de l'échantillon, les résultats sont très similaires d'un secteur à l'autre.

1.2.3.1. Secteur général (175 branches)

Sur les 91 branches du secteur général qui présentaient encore au 1^{er} octobre au moins un coefficient inférieur au SMIC, environ la moitié sont parvenues à replacer leur grille en conformité avec le SMIC avant la fin de l'année. Parmi elles, certaines, notamment celles qui avaient conservé un bas de grille conforme au SMIC après la revalorisation du 1^{er} janvier 2012, avaient d'emblée fixé leur négociation salariale annuelle au deuxième semestre et leurs négociations se sont donc déroulées sur la base du montant du SMIC revalorisé au 1^{er} juillet. La plupart toutefois avaient déjà conclu un accord en début d'année et ont engagé une nouvelle négociation au second semestre afin de ne pas laisser leur bas de grille à un niveau inférieur au montant du SMIC : dans 37 branches, ces négociations se sont soldées par la signature d'un nouvel accord et, en l'absence d'accord, quelques branches supplémentaires ont émis une recommandation patronale alignant le premier coefficient de la grille sur le montant du SMIC.

- 127 branches (soit 73 % des 175 branches du secteur général) disposent par accord ou recommandation patronale (pour 12 d'entre elles) d'une grille prévoyant un premier coefficient au moins au niveau du SMIC. Ces 127 branches couvrent plus de 7 millions de salariés. Parmi elles, certaines branches identifiées comme en difficulté en cours d'année, ont fait l'objet d'une surveillance particulière et sont finalement parvenues à actualiser leur grille. C'est notamment le cas du *commerce succursaliste de la chaussure* (accord du 22 octobre 2012), des *industries du bois* (accord du 6 décembre 2012), de la *navigation de plaisance* (accord du 24 octobre 2012), des *ports et manutention* (accord du 10 décembre 2012) et, en ce qui concerne plus particulièrement les 14 branches étudiées lors du Comité de suivi du 8 octobre 2012, du *commerce de gros de la confiserie* (où un accord a été conclu le 6 novembre 2012 alors que l'accord précédent remontait à 1999 et présentait une grille en francs), des *entreprises artistiques et culturelles* (accord du 3 décembre 2012), de l'*exploitation cinématographique* (accord du 1^{er} décembre 2012), des *laboratoires de prothèses dentaires* (accord du 7 décembre 2012), de l'*imprimerie et industries graphiques* (accord du 7 décembre 2012) et des *laboratoires d'analyses médicales* (où aucun accord n'a été conclu, mais où une recommandation patronale a été émise le 29 novembre 2012).
- Les 48 autres branches (soit 27 %), qui couvrent 4 millions de salariés, affichent encore une grille comportant au moins un coefficient inférieur au SMIC.
 - La plupart ne semblent pas présenter de difficultés récurrentes dans leurs négociations et le retard d'actualisation de leur grille résulte d'un simple problème de calendrier. Elles devraient parvenir à conclure un

accord rapidement, d'autant que le retard d'actualisation de la grille à rattraper est relativement faible, ces branches ayant toutes conclu un accord début 2012. Elles ont généralement engagé des négociations avant la fin de l'année dont un certain nombre ont d'ores et déjà abouti en début d'année 2013 (*aérauliques, commerce audiovisuel électronique et équipement ménager, blanchisserie, bijouterie, boulangerie artisanale, bricolage, industrie du cartonnage, commerce de la charcuterie, commerce de gros, hôtels, cafés, restaurants, jeux et jouets, notariat, pharmacie d'officine, reprographie, restauration rapide, etc.*), ce qui leur a permis de prendre en compte le montant du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2013 ;

- Dans d'autres branches, les négociations se déroulent plus difficilement mais sans connaître de blocage persistant. Il s'agit d'une part de branches qui disposaient d'une grille conforme au SMIC avant la revalorisation du 1^{er} juillet mais où aucun accord n'a été conclu en 2012, et qui ont fait l'objet d'une surveillance particulière du Comité de suivi en 2012. Si certaines ont dépassé leurs difficultés et ont conclu un accord en tout début d'année 2013 (*industrie pharmaceutique, cafétérias*), les négociations se poursuivent dans la branche des *ciments* et celle des *sociétés financières* (où une recommandation patronale a toutefois été émise le 19 février 2013). D'autre part, la situation reste fragile dans quelques branches qui avaient fait l'objet d'un suivi particulier l'année précédente et qui sont parvenues à conclure un accord au premier semestre 2012 (*coiffure, coopératives de consommation, commerce des articles de sport et des équipements de loisirs, photographie*), mais n'ont pas encore actualisé leur grille à hauteur du SMIC revalorisé au 1^{er} juillet.
- Quelques branches enfin semblent connaître des situations de blocage plus ou moins important (*parfumerie, distribution directe, enseignement privé administratif et documentaliste, commerce succursaliste de l'habillement, entreprises de prévention et de sécurité, salariés du particulier employeur*). Elles faisaient déjà partie des 26 branches dont la grille comportait au moins un coefficient inférieur au SMIC au 15 juin et font l'objet d'un suivi particulier dans le cadre du Comité, pour tenter de les aider à dépasser cette situation (voir ci-après I.3.2.2. - *Des points de blocage persistent dans quelques branches*).

Ces résultats au 31 décembre 2012, sont difficilement comparables à ceux des années précédentes car, depuis deux ans, les résultats s'apprécient dans le contexte particulier de revalorisations du SMIC en cours d'année, au 1^{er} décembre en 2011 et au 1^{er} juillet en 2012.

Ils apparaissent en progrès par rapport à ceux enregistrés fin 2011 (73 % de branches disposant d'une grille conforme au SMIC contre

51 % en 2011), ce qui s'explique par le délai plus long dont ont disposé les branches en 2012 pour actualiser leur grille après la deuxième revalorisation du SMIC (six mois contre un mois seulement en 2011).

Ces résultats sont toutefois en net retrait par rapport à ceux enregistrés au 30 novembre 2011⁴⁾, où 91 % des branches disposaient d'une grille conforme au SMIC, ainsi que par rapport aux résultats des années antérieures, 79 % à 89 % des branches disposant d'une grille conforme au SMIC en fin d'année de 2008 à 2010. Ce recul s'explique essentiellement par la revalorisation du SMIC de juillet 2012 qui, dans un contexte où la majorité des branches négocient dès le premier semestre des grilles de minima dont les premiers niveaux sont voisins du SMIC en vigueur, les a conduit à devoir engager une deuxième négociation pour conserver un bas de grille conforme au SMIC. Elles n'avaient pas eu à le faire les années antérieures puisque le montant du SMIC était resté identique tout au long de l'année (jusqu'au 30 novembre pour l'année 2011). En 2008, année ayant également connu une double revalorisation du SMIC (en mai et juillet), le pourcentage de branches disposant d'une grille conforme au SMIC en fin d'année était supérieur car, à l'époque, plus de branches négociaient au second semestre, à un moment où le montant du SMIC sur l'année était connu.

Évolution de la conformité des premiers niveaux au SMIC dans le secteur général depuis 2005 (en %)

	Pourcentage de branches dont le premier coefficient est supérieur ou égal au SMIC	Pourcentage de branches dont le premier coefficient est inférieur au SMIC
2005	60	40
2006	71	29
2007	73	27
2008	79	21
2009	79	21
2010	89	11
2011 30/11	91	9
31/12	51	49
2012	73	27

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

4) En 2011, la situation au 31 décembre était apparue peu pertinente pour juger de la mobilisation des branches à maintenir leur bas de grille en conformité avec le SMIC, car elle était anormalement dégradée du fait de la revalorisation du SMIC du 1^{er} décembre, laissant trop peu de temps aux branches pour actualiser leur grille avant la fin de l'année. Il était donc apparu nécessaire de présenter les résultats, d'une part au 30 novembre, juste avant la revalorisation du SMIC, pour rendre compte des efforts accomplis par les branches tout au long de l'année pour négocier des grilles démarant au moins au niveau du SMIC, d'autre part au 1^{er} décembre, pour mesurer l'impact de cette revalorisation dans un grand nombre de branches dont les premiers coefficients étaient rattrapés par le SMIC.

1.2.3.2. Secteur de la métallurgie (68 branches)

Les branches de la *métallurgie* ayant de plus en plus souvent tendance à négocier leurs rémunérations annuelles garanties en début d'année depuis le changement de calendrier de la revalorisation du SMIC, nombre d'entre elles ont vu leur bas de grille rattrapé par le SMIC revalorisé au 1^{er} juillet et 16 seulement ont conclu un nouvel accord. Ainsi, au 31 décembre 2012, sur les 68 conventions suivies :

- 49 branches (72 %), fixent le premier coefficient au niveau du SMIC ou au-dessus ;
- 19 branches (28 %) affichent des premiers niveaux des rémunérations annuelles garanties inférieurs au SMIC. Toutes avaient conclu un accord au premier semestre 2012, hormis dans la convention départementale du Doubs, où la négociation a échoué.

Compte tenu du contexte de la double revalorisation du SMIC, les résultats sont, là encore, difficilement comparables avec les années antérieures, mais on peut tout de même conclure à une dégradation certaine de la situation car la part des branches disposant d'un bas de grille conforme au SMIC fin 2012 (72 %) est inférieure non seulement à celle des branches dans cette situation au 30 novembre 2011 (87 %) mais également au 31 décembre 2011 (79 %).

1.2.3.3. Secteur du bâtiment et des travaux publics (57 branches)

Dans le secteur du *bâtiment* et des *travaux publics*, hormis pour les cadres, les accords de salaires sont négociés au niveau infranational. C'est particulièrement dans les branches des *ouvriers du bâtiment* que la conformité des premiers coefficients au SMIC s'est dégradée. En effet, au 31 décembre 2012, sur les 57 branches suivies :

- 42 branches (74 %) fixent le premier coefficient au niveau du SMIC ou au-dessus (contre 98 % au 30 novembre 2011 et 81 % au 31 décembre 2011) ;
- 15 branches (26 %) ont des grilles qui démarrent en-dessous du SMIC.

En ce qui concerne les *ouvriers du bâtiment*, 9 des 22 régions suivies, disposent en fin d'année d'une grille de salaires intégralement conforme au SMIC. C'est le cas également pour les salariés des établissements de plus de dix salariés dans la région Centre⁽⁵⁾, où l'accord

5) Les accords fixant les salaires minima des ouvriers du bâtiment dans les différentes régions prévoient généralement des montants identiques pour les salariés des établissements employant plus de dix salariés et pour ceux des établissements employant jusqu'à dix salariés. Le Centre est la seule région où les montants de salaires minima négociés sont différents selon qu'ils concernent les établissements de plus de dix ou jusqu'à dix salariés.

concernant les établissements de moins de dix salariés prévoit toutefois un premier niveau inférieur au SMIC, comme les années précédentes. À l'exception de la Corse, les 13 régions dont les premiers coefficients restent inférieurs au SMIC avaient toutefois revalorisé les salaires au premier semestre 2012.

Les grilles concernant les *ETAM du bâtiment* démarrent au-dessus du SMIC, comme c'est généralement le cas depuis la mise en œuvre de la classification des *ETAM du bâtiment* en 2008, dans 15 des 17 régions suivies. En Languedoc-Roussillon, un accord avait été conclu au premier semestre et aucun accord n'a été conclu en Corse depuis 2010.

Dans les *travaux publics*, comme les années précédentes, toutes les régions suivies (13 concernant les ouvriers et trois concernant les employés - techniciens - agents de maîtrise - ETAM) affichent des rémunérations annuelles garanties supérieures au SMIC.

Répartition par secteur du nombre de branches de plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au SMIC

	2010		2011				2012	
	au 31 décembre		au 31 novembre		au 31 décembre		au 31 décembre	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Secteur général dont :								
- Premier coefficient ≥ SMIC	156	89 %	159	91 %	90	51 %	127	73 %
- Premier coefficient < SMIC	19	11 %	16	9 %	85	49 %	48	27 %
Total secteur général	175	100 %	175	100 %	175	100 %	175	100 %
Secteur de la métallurgie dont :								
- Premier coefficient ≥ SMIC	55	81 %	59	87 %	54	79 %	49	72 %
- Premier coefficient < SMIC	13	19 %	9	13 %	14	21 %	19	28 %
Total secteur métallurgie	68	100 %	68	100 %	68	100 %	68	100 %
Secteur du BTP dont :								
- Premier coefficient ≥ SMIC	56	98 %	56	98 %	46	81 %	42	74 %
- Premier coefficient < SMIC	1	2 %	1	2 %	11	19 %	15	26 %
Total secteur BTP	57	100 %	57	100 %	57	100 %	57	100 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

I.3. CONCLUSIONS : LA MOBILISATION RESTE FORTE MAIS DES MARGES DE PROGRÈS SUBSISTENT

1.3.1. La mobilisation des partenaires sociaux reste entière en 2012

Bien que les résultats enregistrés en fin d'année 2012 ne s'inscrivent pas dans l'amélioration continue de la situation des minima de branche au regard du SMIC observée depuis 2005, ils ne semblent toutefois pas remettre en cause la persistance de la mobilisation des partenaires sociaux tout au long de l'année.

- **Sur un plan quantitatif**, l'amélioration enregistrée au premier semestre par rapport à l'année précédente, porte tant sur la proportion de branches affichant une grille démarrant au moins au niveau du SMIC (85 % au 15 juin 2012 contre 75 % en 2011) que sur le délai d'actualisation des grilles (75 % des branches avaient actualisé leur grille à hauteur du SMIC à la fin du premier trimestre 2012 contre 69 % en 2011). Ces résultats, obtenus avant même que la loi du 22 mars 2012 ait eu le temps de produire ses effets, témoignent, tout particulièrement dans un contexte économique difficile dans un certain nombre de branches, du souci des partenaires sociaux de ne pas laisser leur bas de grille recouvert par le SMIC.

Ce n'est donc qu'à partir du second semestre, suite à la revalorisation du SMIC du 1^{er} juillet, que l'on a pu observer chez certaines branches un retard dans l'actualisation des grilles qui a conduit à une dégradation des résultats de fin d'année. Plusieurs facteurs néanmoins contribuent à expliquer ce phénomène :

- Tout d'abord, le rythme de la négociation salariale de branche est éminemment annuel. Conformément à l'obligation légale qui leur est imposée, les partenaires sociaux se réunissent traditionnellement une fois par an pour négocier sur la politique salariale de la branche et fixer le montant des salaires minima. Depuis le changement de calendrier de la revalorisation annuelle du SMIC, déterminée en janvier depuis 2010, cette négociation est généralement fixée au premier semestre de l'année. Même si certaines branches incluent dans leurs accords des clauses de rendez-vous devant jouer en cours d'année, notamment si les premiers coefficients venaient à être rattrapés par le SMIC, ces réunions ne donnent le plus souvent pas lieu à une nouvelle négociation sur la politique salariale de la branche mais ont seulement pour objet de réajuster le bas de grille par rapport au SMIC. Les négociations annuelles étaient donc terminées dans un grand nombre de branches lorsqu'est intervenue la revalorisation du SMIC du 1^{er} juillet.

- L'article 44 de la loi du 22 mars 2012, relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, dont l'objet est d'accélérer l'actualisation des grilles salariales dont les premiers niveaux sont rattrapés par le SMIC a produit ses effets pour la première fois à compter de la revalorisation du SMIC du 1^{er} juillet. Même si presque toutes les branches concernées ont respecté cette obligation d'engager de nouvelles négociations, certaines, notamment du fait de la période estivale, n'ont pas tout à fait respecté le délai imparti de trois mois. Ainsi, les négociations qui n'ont parfois débuté qu'au quatrième trimestre se sont souvent prolongées et n'ont finalement abouti qu'au début de l'année 2013. De plus, dans certaines branches, les partenaires sociaux ont préféré lier dans une même négociation la prise en compte des revalorisations du SMIC de juillet 2012 et janvier 2013, et ont donc attendu début 2013 pour clore les négociations.
- Enfin, même lorsque les négociations ont été engagées rapidement, elles se sont parfois soldées par un échec, notamment lorsque les propositions patronales visaient seulement à aligner les salaires minima des quelques premiers coefficients sur le niveau du SMIC, sans engager de véritable négociation sur le reste de la grille. De tels accords ont ainsi été conclus pour les *acteurs du lien social et familial*, dans les *cabinets d'expertise automobile*, l'*industrie de la chaussure*, les *cabinets dentaires*, les *distributeurs conseils hors domicile*, les *eaux et boissons sans alcool*, le *commerce de détail de l'habillement*, etc. Toutefois, dans certaines branches, les organisations syndicales de salariés ont préféré refuser ces propositions, pour éviter un resserrement des éventails de salaires, et attendre une négociation sur l'ensemble de la grille en 2013. Les organisations patronales ont alors parfois émis une recommandation patronale permettant de replacer la branche en situation de conformité (dans l'*industrie textile* où le salaire minimum des six premiers coefficients est égal au SMIC, l'*assainissement et la maintenance industrielle*, les *industries charcutières*, la *miroiterie*, la *quincaillerie*, la *sérigraphie*, la *fabrication mécanique du verre*, les *vétérinaires*).

En conclusion, même si presque toutes les branches dont les premiers coefficients avaient été rattrapés par le SMIC ont engagé de nouvelles négociations, conformément à la loi du 22 mars 2012, la moitié d'entre elles n'ont pas pu aboutir avant la fin de l'année. On peut toutefois estimer que ce retard d'actualisation des grilles en 2012 s'explique plus par le rythme essentiellement annuel de la négociation salariale de branche et les incertitudes qui pesaient sur la revalorisation du SMIC de janvier que par un essoufflement de la mobilisation des partenaires sociaux.

- **L'objectif qualitatif**, consistant à renouer le dialogue là où il était devenu inexistant ou totalement bloqué a également été atteint dans la quasi-totalité des branches et les blocages persistants sont peu nombreux.

L'action du Comité de suivi de la négociation salariale permet en effet, au travers du suivi individualisé de chaque branche présentant un minimum conventionnel inférieur au SMIC, de dégager avec l'ensemble des partenaires sociaux les leviers d'action les plus efficaces pour réenclencher les négociations et lever les blocages. Les nombreuses rencontres organisées avec les branches en difficulté ou la désignation de présidents de commission mixte pour accompagner les partenaires sociaux dans la négociation constituent ainsi des outils efficaces de la politique menée pour dynamiser les négociations de branche.

Les branches qui ont surmonté une situation de blocage sont généralement soucieuses d'éviter pour l'avenir un nouveau décrochage des premiers niveaux de leur grille par rapport au SMIC et particulièrement vigilantes à poursuivre leurs efforts afin de réactualiser leur grille rapidement à chaque relèvement du SMIC. Ainsi, les branches qui étaient en difficulté les années précédentes et avaient fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre du Comité de suivi sont majoritairement parvenues à relancer durablement la négociation. Si pour certaines il s'agissait de difficultés ponctuelles (*sociétés d'auto-roulotes, organismes de formation*), pour d'autres le blocage était plus ancien et persistait même parfois depuis plusieurs années comme chez les *prestataires de services du secteur tertiaire* (où aucun accord n'avait été conclu depuis 2008) ou dans l'*édition* où le dernier accord salarial remontait à 2007 et qui, après que les représentants des employeurs et des salariés ont été reçus à plusieurs reprises à la DGT, est parvenue à conclure deux accords en 2011, puis un nouvel accord le 10 juillet 2012. Toutes ces branches disposent d'une grille démarrant au moins au niveau du SMIC à la fin de l'année 2012.

Plus particulièrement en 2012, la situation de blocage a été levée dans la majorité des branches jugées en difficulté lors de la réunion du Comité de suivi du 20 juin : des accords ont ainsi pu être conclus dans la convention collective des *fleuristes et animaux familiers* dès le mois de juillet, dans le *commerce succursaliste de la chaussure*, la *meunerie* et la *navigation de plaisance* en octobre, dans le *commerce de gros de la confiserie* (où aucun accord n'avait été conclu depuis 1999) en novembre et dans les *entreprises artistiques et culturelles*, les *industries du bois*, les *laboratoires de prothèses dentaires*, l'*imprimerie* et les *ports et maintenance* en décembre. Par ailleurs, des recommandations patronales actualisant les grilles salariales à hauteur du SMIC ont été

émises dans les *grands magasins et magasins populaires* ainsi que dans les *laboratoires d'analyses médicales*.

En effet, les branches en difficulté sont rarement les mêmes d'une année sur l'autre, car elles parviennent généralement à actualiser leurs grilles au moins tous les deux ans.

- Par ailleurs, comme les années précédentes, l'analyse des accords conclus a permis de mettre en évidence un certain nombre de clauses intéressantes ou "bonnes pratiques" qui témoignent de la volonté des branches de mener une politique salariale attractive.

De nombreuses branches ont affirmé, dans des accords conclus antérieurement mais toujours d'actualité, leur engagement de négocier des premiers niveaux de salaires minima à un montant au moins égal au SMIC (*négoce des bois d'œuvre et dérivés, coopératives de consommation, immobilier, miroiterie, produits alimentaires élaborés, produits du sol, restaurants de collectivités, industrie du sucre, transports aériens, fabrication mécanique du verre, vins et spiritueux, agences de voyage, etc.*) voire à un niveau supérieur comme dans la *manutention et le nettoyage dans les aéroports de la région parisienne* ou les *hôtels, cafés, restaurants*.

Chaque année, les partenaires sociaux affichent aussi fréquemment cette volonté de disposer d'une grille démarrant au moins au niveau du SMIC en insérant, dans leurs accords, des clauses de rendez-vous garantissant l'ouverture rapide de nouvelles négociations au cas où le ou les premiers coefficients de leur grille seraient rattrapés par le SMIC. Malgré l'entrée en vigueur de la loi du 22 mars 2012, qui a considérablement réduit l'utilité de ce type de clauses, un certain nombre de branches ont continué à les prévoir en 2012 (*sociétés d'autoroutes, import export, manutention ferroviaire, plasturgie*) notamment pour fixer des délais d'engagement des négociations inférieurs à trois mois (15 jours dans les *entreprises de propreté*, un mois dans le *commerce de gros* et le *commerce de la papeterie*, deux mois dans l'*esthétique*).

Plus généralement, de nombreuses branches insèrent dans leurs accords des clauses de rendez-vous prévoyant la prochaine négociation salariale (une cinquantaine de branches chaque année). La plupart réintroduisent systématiquement cette clause dans chaque accord salarial comme par exemple l'*industrie pharmaceutique*, les *entreprises de propreté*, l'*import export*, les *bureaux d'études techniques*, les *sociétés d'autoroutes*, les *avocats* ou la *manutention ferroviaire*. D'autres n'y ont recours que ponctuellement : parmi celles ayant prévu une clause de rendez-vous en 2012 alors qu'elles ne l'avaient pas fait depuis au moins 2008, on peut citer par exemple l'*édition*, le *commerce succursaliste de*

l'habillement, l'imprimerie, l'industrie textile, la promotion immobilière, la pharmacie d'officine, la bijouterie ou le commerce de gros de la confiserie.

L'ouverture des négociations est le plus souvent déclenchée automatiquement, à une date ou une période fixée à l'avance (souvent en début ou en fin d'année depuis le changement de calendrier de revalorisation du SMIC), pour permettre aux négociateurs de prendre en compte rapidement le nouveau montant du SMIC comme dans la *blanchisserie, le commerce de gros de la confiserie, le commerce succursaliste de l'habillement, les eaux et boissons sans alcool, l'hôtellerie de plein air, la logistique communication directe, la récupération, le sucre, les transports aériens, la fabrication mécanique du verre, etc.*

Dans d'autres branches, l'ouverture de nouvelles négociations n'est pas systématique mais peut être liée à l'impact de la prochaine revalorisation du SMIC sur le bas de la grille, comme évoqué précédemment, ou bien dépendre d'une autre condition comme l'existence d'une revalorisation du SMIC en cours d'année (*restauration rapide, commerce du sport et équipement de loisirs*), l'évolution des prix (*fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique*), le défaut d'extension de l'accord à une certaine date (*services de l'automobile*) ou une condition plus générale comme l'état de la conjoncture économique (*industries charcutières*).

Enfin, certaines branches affichent depuis quelques années leur préoccupation de préserver les écarts hiérarchiques ou même de les élargir. Outre les branches déjà engagées dans des démarches de maintien ou de restauration des écarts hiérarchiques par des accords conclus antérieurement dont les effets perdurent (les *eaux et boissons sans alcool*, le *transport aérien* ou le *commerce de gros* dès 2006, les *vins et spiritueux* ou les *produits alimentaires élaborés* en 2007, les *agences de voyage* ou l'*immobilier* en 2008, les *cafétérias* ou la *publicité* en 2009, les *hôtels, cafés, restaurants* dès 2009 puis engagement renouvelé en 2010, la *manutention et le nettoyage dans les aéroports de la région parisienne* en 2011), on peut citer trois nouveaux accords conclus en 2012 :

- l'accord du 18 juillet 2012, signé dans la *publicité* qui réitère, l'engagement pris en 2011 d'ouvrir des négociations sur les écarts de salaires minima conventionnels entre les différents niveaux de la grille ;
- l'accord du 7 mars 2012, signé dans la *miroiterie*, dans lequel les parties signataires "souhaitent, pour les prochaines années, garantir des écarts significatifs entre chaque coefficient et, dans la perspective d'une reprise de l'activité, augmenter les écarts existant entre coefficients" ;

- enfin, l'accord du 7 décembre 2012, conclu dans la branche de *l'imprimerie et industries graphiques*, qui "s'inscrit dans le cadre de la relance du chantier de rénovation de la grille de classification qui devra s'attacher (...) à réexaminer les écarts hiérarchiques liés aux niveaux des minima conventionnels des groupes et échelons" avec une attention particulière pour les cadres.

1.3.2. Des marges de progrès subsistent

1.3.2.1. Les premiers niveaux des grilles conventionnelles sont périodiquement rattrapés par les revalorisations du SMIC

Si la majorité des branches parviennent généralement à conclure un accord dans l'année en fixant le premier coefficient de la grille au niveau du SMIC, on constate toutefois chez un certain nombre d'entre elles la persistance d'une situation récurrente de décalage, souvent de plusieurs mois, entre le calendrier de conclusion des accords dans les branches et le calendrier de revalorisation du SMIC, décalage qui constitue la problématique essentielle dans un grand nombre de branches.

En effet, le premier niveau des grilles est le plus souvent calé sur le montant du SMIC en vigueur. Ainsi, au 31 décembre 2012, le bas de grille est compris entre le SMIC en vigueur (revalorisé au 1^{er} juillet) et le SMIC + 1 % dans 39 % des branches (contre 34 % au 30 novembre 2011 et 36 % au 31 décembre 2010). Pour 30 % des branches, le premier niveau était même compris entre le SMIC et le SMIC + 0,5 % (contre environ 25 % les deux années précédentes).

Les branches dont les premiers niveaux conventionnels sont supérieurs de plus de 2 % au montant du SMIC, et dont la conformité de la grille se trouverait ainsi protégée en cas de revalorisation du SMIC, sont moins nombreuses en 2012 (22 % contre 46 % au 30 novembre 2011 et 37 % en 2010). Ceci s'explique notamment par le fait qu'une grande partie des branches qui ont conclu un second accord ou émis une recommandation patronale après la revalorisation du SMIC en juillet ont généralement aligné le bas de grille sur le SMIC sans anticiper une future revalorisation du SMIC, alors qu'au contraire, en 2011, celles qui ont tenu leurs négociations au second semestre ont pu anticiper au moins partiellement la revalorisation du SMIC de décembre qui était attendue depuis quelques mois, du fait du déclenchement de la revalorisation automatique consécutive au constat de l'atteinte du seuil de 2 % d'inflation sur l'année.

Les branches qui n'ont pas encore actualisé leur grille en fin d'année et voient ainsi leurs premiers niveaux rattrapés par le SMIC sont plus nombreuses en 2012 (27 % contre 11 % en 2010 et 9 % au

30 novembre 2011). Elles sont toutefois moins nombreuses qu'au 31 décembre 2011 où, suite à l'augmentation du SMIC au 1^{er} décembre, la moitié des branches seulement avaient eu le temps d'actualiser leur grille avant la fin de l'année.

Répartition des branches du secteur général selon le montant du 1^{er} niveau par rapport au SMIC (en %)

	2010	2011		2012
	au 31 décembre	au 31 novembre	au 31 décembre	au 31 décembre
< 95 % du SMIC	2,3	0,6	0,6	0,6
Entre 95 et 99,5 %	3,4	8,6	43,4	24,6
Entre 99,5 % et 100 %	5,1	0,0	5,1	2,3
Entre 100 % et 100,5 %	24,6	25,7	12,0	29,7
Entre 100,5 % et 101 %	10,9	8,0	5,7	9,1
Entre 101 % et 102 %	17,1	10,9	6,3	11,4
Entre 102 % et 103 %	11,4	14,9	8,0	6,3
Entre 103 % et 104 %	6,9	9,1	3,4	1,1
Entre 104 % et 105 %	5,1	6,9	1,7	1,1
≥ 105 %	13,1	15,4	13,7	13,7

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)
Le double trait horizontal marque la limite entre les branches dont la grille démarre en dessous du SMIC (au-dessus du trait) et celles dont l'intégralité de la grille est conforme au SMIC (en dessous du trait).

Ces données témoignent de la vulnérabilité des premiers niveaux des grilles qui, dans de nombreuses branches, sont appelés à être dépassés par le nouveau montant du SMIC à chaque revalorisation de ce dernier.

Généralement, un peu moins de la moitié des branches parviennent à maintenir leur bas de grille au niveau du SMIC après chaque revalorisation. Ainsi, si environ 90 % des branches du secteur général disposaient d'une grille commençant au moins au niveau du SMIC fin 2010 et au 30 novembre 2011, elles n'étaient plus qu'environ 45 % après les revalorisations du SMIC de janvier et décembre 2011. Au 1^{er} juillet 2012, le pourcentage de branches conservant des premiers coefficients supérieurs au SMIC est particulièrement bas (32 %) car de nombreuses branches n'avaient pas anticipé dans leurs négociations cette revalorisation de 2 % intervenue en cours d'année, contrairement à décembre 2011, où la revalorisation était attendue depuis plusieurs mois.

En janvier 2012 et janvier 2013, l'impact des revalorisations du SMIC est moins marqué, ce qui s'explique par de faibles revalorisations du SMIC (0,3 % les deux années). Au 1^{er} janvier 2013 toutefois, cet impact

n'est pas négligeable (45 % des branches disposant d'une grille conforme au SMIC au 1^{er} janvier 2013 contre 73 % au 31 décembre 2012). Ce résultat illustre ainsi le comportement des partenaires sociaux de nombreuses branches qui consiste à aligner les premiers niveaux de grille sur le montant exact du SMIC. Ce comportement apparaît plus marqué au second semestre 2012 qu'en fin d'année 2011 où les branches avaient généralement intégré dans une même négociation les deux revalorisations successives du SMIC de décembre 2011 et janvier 2012.

Évolution du pourcentage de branches du secteur général ayant au moins un niveau inférieur au SMIC avant et après chaque revalorisation du SMIC

Avant la revalorisation du SMIC		Après la revalorisation du SMIC	
au 31 décembre 2010	89 %	1 ^{er} janvier 2011	46 %
au 30 novembre 2011	91 %	1 ^{er} décembre 2011	45 %
au 31 décembre 2011	51 %	1 ^{er} janvier 2012	42 %
au 30 juin 2012	90 %	1 ^{er} juillet 2012	32 %
au 31 décembre 2012	73 %	1 ^{er} janvier 2013	45 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

Toutefois, dans de nombreuses branches, le rattrapage ne s'effectue parfois qu'après un laps de temps de quelques semaines, voire quelques mois, pendant lesquels le bas de grille reste inférieur au SMIC.

Le changement de calendrier de la revalorisation du SMIC contribue à réduire ce laps de temps, les négociations étant plus souvent programmées en janvier ou février qu'en juillet ou août et l'on constate que le nombre d'accords signés en début d'année est en accroissement depuis 2010. Néanmoins, ce retard d'actualisation des grilles reste particulièrement flagrant, comme nous pouvons le constater cette année, lorsque le SMIC est revalorisé en cours d'année.

Afin d'accélérer l'actualisation des grilles salariales de branche lorsque, suite à une revalorisation du SMIC, certains niveaux de celles-ci sont rattrapés par le montant du SMIC, l'article 44 de la loi du 22 mars 2012, relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, a introduit dans le Code du travail un nouvel article L.2241-2-1 qui institue une obligation d'ouvrir des négociations salariales de branche dans un délai de trois mois dès lors que la grille des minima conventionnels applicable à la branche présente au moins un coefficient inférieur au SMIC. En cas d'inaction de la part des organisations

patronales, les organisations syndicales de salariés peuvent demander l'ouverture des négociations sous quinze jours.

En 2012, les branches ont généralement respecté cette nouvelle obligation, bien que parfois dans un délai supérieur à trois mois, compte tenu de la période estivale. Pour l'avenir, bien que la loi impose une simple obligation d'engagement de négociations, ne présumant en rien de leur aboutissement, cette mesure devrait contribuer à réduire ce retard d'actualisation des grilles.

Par ailleurs, comme le font de nombreuses branches depuis plusieurs années, le fait d'insérer dans les accords des clauses de rendez-vous prévoyant une ouverture automatique des négociations dès que les premiers coefficients se trouvent dépassés par le SMIC, conserve un intérêt, malgré l'entrée en vigueur de la loi du 22 mars 2012, lorsque le délai imparti pour engager les négociations est inférieur à trois mois.

1.3.2.2. Des points de blocage persistent dans quelques branches

Quelques branches, de moins en moins nombreuses, restent en difficulté de façon durable et ne parviennent pas à conclure d'accord salarial. Certaines ont pourtant fait l'objet d'un suivi attentif et régulier du Comité de suivi les années passées, parfois ponctué de rendez-vous à la Direction générale du travail (DGT) permettant d'identifier les points de blocage. Dans la plupart de ces branches, les négociations se déroulent en commission mixte paritaire.

- Le secteur de la *parfumerie*, où le dernier accord salarial remonte à 2004, faisait déjà partie des branches identifiées en octobre 2007 comme présentant des difficultés récurrentes dans les négociations. Ce secteur n'est pas encore parvenu à dépasser cette situation depuis, bien que les partenaires sociaux aient été reçus à plusieurs reprises à la DGT. Bien qu'une recommandation patronale du 21 octobre 2011 ait actualisé la grille à hauteur du SMIC de janvier 2011, les négociations sur les salaires et les classifications sont bloquées alors que la convention, dénoncée depuis juillet 2008, a cessé de produire ses effets le 28 octobre 2011. La piste de l'élargissement, qui consisterait à appliquer un accord salarial conclu dans un secteur professionnel proche de celui de la parfumerie, pourrait être envisagée.
- *L'enseignement privé administratif et documentaliste*, où aucun accord n'a été conclu depuis 2008, les salaires minima ont toutefois été revalorisés par quatre recommandations patronales successives. Suite à la décision de mise en place d'une commission mixte paritaire lors du Comité de suivi du 24 juin, un président de

commission mixte a été désigné, mais lors de la première séance de négociation, les organisations patronales ont déclaré refuser le principe de négocier dans ce cadre.

- La *distribution directe* où, après une période de trois années sans qu'aucun accord salarial ne soit signé, le dernier accord applicable date de juin 2011. Les partenaires sociaux ont été reçus à la DGT pour évoquer les difficultés de négociation de la branche et les conséquences de l'annulation du décret sur la quantification du temps de travail. Seul le premier coefficient de la grille est inférieur au SMIC et les négociations se poursuivent.
- Le *commerce succursaliste de l'habillement*, branche ayant déjà connu une très longue période de blocage de 2000 à 2010 et où le dernier accord salarial applicable remontant à avril 2011 (l'accord conclu en avril 2012 ayant été signé par la seule CFE-CGC), huit coefficients sont inférieurs au SMIC revalorisé au 1^{er} juillet. Aucun accord n'a pu être trouvé jusqu'à présent malgré de nombreuses séances de négociation.
- Les *entreprises de prévention et de sécurité* où, bien que l'accord triennal conclu en octobre 2010 ait prévu des revalorisations au 1^{er} janvier de chaque année de 2011 à 2013, les partenaires sociaux ont demandé la réouverture des négociations dès début 2012, le premier coefficient de la grille ayant été rattrapé par le SMIC. Aucun accord n'a été trouvé en 2012 et les négociations se poursuivent en 2013.
- Enfin, le cas particulier de la branche des *salariés du particulier employeur* où le dernier accord applicable remonte à juillet 2009. Deux accords de salaires ont été conclus en avril 2010 (en lien avec l'accord relatif à la classification signé le même jour) et juillet 2012. Mais ces accords salariaux n'ont pu être étendus et ne sont, de ce fait, pas entrés en vigueur, leur applicabilité étant conditionnée à l'extension de l'accord relatif à la nouvelle grille de classification. Or, cet accord suscite, entre autres, une opposition de plusieurs organisations professionnelles, et il n'a de ce fait pas encore été étendu.

1.3.2.3. Le problème du resserrement des éventails de salaires reste d'actualité

Pour les branches qui parviennent à conclure un accord, une autre difficulté tient au fait que celles qui font l'effort d'accorder des augmentations élevées afin de replacer leurs premiers coefficients au niveau du SMIC ne répercutent pas systématiquement l'intégralité de ces augmentations sur l'ensemble de la grille, ce qui conduit mécaniquement à un resserrement des éventails des minima conventionnels.

Le tassement des grilles est de plus en plus souvent un point de blocage des négociations, les organisations syndicales de salariés étant très attachées au maintien des écarts hiérarchiques issus des grilles de classification, seuls garants d'un véritable déroulement de carrière pour les salariés.

C'est pourquoi, relayant les demandes des partenaires sociaux, le ministre chargé du Travail a souhaité dès 2010 qu'un suivi des éventails permette d'apprécier la situation de chaque branche afin de veiller à ce que la prise en compte des revalorisations du SMIC dans les négociations salariales ne conduise pas à un tassement des grilles de salaires. Ce suivi de l'évolution des éventails, branche par branche, permet ainsi de valoriser les efforts des branches qui respectent le SMIC tout en préservant leur éventail de salaires ou au contraire de relativiser la conformité au SMIC de celles qui n'atteignent cet objectif qu'au prix d'un resserrement des éventails.

Les résultats font l'objet d'une analyse détaillée présentée aux partenaires sociaux chaque année lors du Comité de suivi de la négociation salariale du mois de juin.

L'éventail des salaires conventionnels

Pour une branche donnée, l'éventail de salaire est le rapport, entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum. Il peut être calculé pour l'ensemble de la grille salariale ou pour une catégorie donnée. Pour déterminer les écarts moyens, les éventails salariaux de la branche ou de la catégorie sont pondérés par les effectifs correspondants.

Toutefois, si le salaire minimum d'une branche est inférieur au SMIC ce salaire minimum est alors remplacé par le montant du SMIC applicable à la date considérée. L'éventail des salaires ainsi mesuré correspond alors aux écarts de rémunérations qui seraient observés si les salariés étaient effectivement rémunérés au salaire conventionnel correspondant à leur position dans la grille de classification des emplois, borné, pour le niveau le plus bas, par le montant du SMIC. Dans une branche donnée, l'absence de relèvement des minima conventionnels après une revalorisation du SMIC conduit mécaniquement à un resserrement de l'éventail ainsi calculé.

Si plusieurs types de salaires minima sont négociés dans la branche (hiérarchiques, garantis mensuels ou garantis annuels), c'est, pour chaque niveau, minimum ou maximum, celui dont la valeur est la plus élevée qui est pris en compte.

Les résultats au 30 novembre 2011⁶⁾ ont ainsi été présentés aux partenaires sociaux lors de la réunion du Comité de suivi du 20 juin 2012. Ils montraient qu'après avoir connu un resserrement léger mais continu pendant plusieurs années, les éventails de salaires moyens, toutes branches confondues, s'étaient globalement stabilisés depuis 2007, du moins en ce qui concernait les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires. Ils mettaient toutefois en évidence, année après année, un léger resserrement des éventails de salaires des cadres du *bâtiment* et des *travaux publics*.

Les écarts de salaires au 31 décembre 2012, mesurés au sein de chacune des catégories, sont quasiment identiques par rapport à l'année précédente. Mises à part de rares variations dues à des questions d'arrondis⁷⁾, quelques évolutions ponctuelles appellent quelques commentaires.

- Dans le secteur général, le resserrement de l'éventail des salaires minima des employés (de 1,08 en 2011 à 1,06 en 2012) s'explique essentiellement par l'absence de revalorisation des salaires dans la branche des *salariés du particulier employeur* (voir *supra*), qui conduit, conformément à la méthodologie utilisée, à mesurer l'éventail dans cette branche en référence au plancher du SMIC, ce qui provoque mécaniquement un resserrement de l'éventail. Compte tenu du poids important de l'effectif salarié de la branche, le resserrement observé dans cette branche se répercute sur l'éventail des employés tous secteurs confondus (de 1,08 à 2011 à 1,07 en 2012).
- Dans le secteur du *bâtiment* et des *travaux publics*, l'éventail des salaires des ouvriers est passé de 1,48 en 2011 à 1,46 en 2012. Là encore, ce resserrement est au moins en partie lié au resserrement mécanique qui s'est opéré dans les branches qui ne sont pas parvenues à réactualiser leur grille avant la fin de l'année (c'est le cas de 13 des 22 régions suivies en ce qui concerne les *ouvriers du bâtiment*).
- Toujours dans le secteur du *bâtiment* et des *travaux publics*, comme les années précédentes, l'éventail des cadres passe de 2,34 en 2011 à 2,33 en 2012. Cette année encore, ce phénomène est uniquement le fait du secteur des *travaux publics* où l'éventail des cadres passe de 1,90 en 2011 à 1,88 en 2012. Les effectifs des cadres de ce secteur

6) En 2011, la situation au 31 décembre apparaissait peu pertinente pour mesurer l'évolution des écarts hiérarchiques car, compte tenu de la méthodologie utilisée qui consiste à remplacer tout salaire minimum inférieur au SMIC par le montant du SMIC, les nombreuses branches qui n'étaient pas parvenues à actualiser leur grille avant la fin de l'année avaient vu leurs éventails se resserrer mécaniquement suite à la revalorisation du SMIC du 1^{er} décembre. La situation au 31 décembre apparaissant ainsi anormalement dégradée, ce sont les données mesurées au 30 novembre qui avaient été présentées.

7) Par exemple, l'éventail salarial des professions intermédiaires, dans le secteur de la métallurgie, est passé de 1,787 (soit 1,79) en 2011 à 1,784 (soit 1,78) en 2012. De même, celui des cadres du secteur général est passé de 2,156 (arrondi à 2,16) à 2,152 (arrondi à 2,15).

étant relativement peu élevés, ce resserrement ne se répercute toutefois pas sur l'éventail des cadres tous secteurs confondus, qui reste stable par rapport à l'année précédente (2,43).

Si les éventails mesurés au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle restent relativement stables, l'éventail total moyen, c'est-à-dire le rapport du salaire conventionnel du plus haut niveau de la grille sur celui du pied de grille, subit en revanche un certain resserrement par rapport à l'année précédente dans chacun des trois secteurs. Ceci s'explique par diverses raisons :

- tout d'abord, de nombreuses branches ne sont pas parvenues à actualiser leur grille à hauteur du SMIC avant la fin de l'année et affichent encore en fin d'année un bas de grille inférieur au SMIC, dont le montant a été remplacé par ce dernier pour mesurer l'éventail, conduisant là encore à un resserrement automatique des éventails ;
- ensuite, parmi les branches qui disposent d'une grille démarrant au moins au niveau du SMIC, un certain nombre ont continué d'accorder des augmentations plus élevées pour le pied de grille, afin de le replacer en situation de conformité avec le SMIC, et n'ont répercuté cette augmentation que de façon dégressive sur le reste de la grille, accordant ainsi parfois des augmentations très faibles voire nulles aux niveaux les plus élevés de la grille ;
- enfin, ce phénomène a été amplifié cette année car, comme cela a été souligné précédemment, un certain nombre des branches qui ont conclu des accords ou émis des recommandations patronales au second semestre, suite à la revalorisation du SMIC du 1^{er} juillet, ont simplement aligné le ou les premiers coefficients sur le montant du SMIC, sans modifier le reste de la grille, contribuant ainsi à resserrer l'éventail total des salaires.

Le resserrement de l'éventail total constaté dans chacun des trois secteurs se répercute sur l'éventail total tous secteurs confondus qui passe ainsi de 3,03 en 2011 à 2,99 en 2012.

Évolution des éventails moyens de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés par catégories socioprofessionnelles et par secteurs d'activité (pondérés par les effectifs couverts)

au 30 novembre pour l'année 2011 et au 31 décembre pour les autres années

	Max ouvriers/ min ouvriers	Max employés/ min employés	Max PI/ min PI	Max cadres/ min cadres	Max. cadres/ min O ou E
2008					
Secteur général	1,14	1,08	1,32	2,14	2,87
Métallurgie	1,15	1,09	1,79	3,78	3,78
Bâtiment et travaux publics	1,48	1,25	1,37	2,41	2,86
Total	1,21	1,07	1,40	2,50	3,01
2009					
Secteur général	1,14	1,07	1,32	2,13	2,98
Métallurgie	1,14	1,08	1,79	3,53	3,76
Bâtiment et travaux publics	1,48	1,24	1,37	2,40	2,87
Total	1,20	1,07	1,40	2,44	3,03
2010					
Secteur général	1,13	1,08	1,32	2,16	2,92
Métallurgie	1,14	1,08	1,79	3,53	3,77
Bâtiment et travaux publics	1,48	1,24	1,37	2,35	2,87
Total	1,21	1,08	1,40	2,44	3,03
2011					
Secteur général	1,13	1,08	1,32	2,16	2,92
Métallurgie	1,14	1,08	1,79	3,53	3,77
Bâtiment et travaux publics	1,48	1,24	1,37	2,34	2,87
Total	1,21	1,08	1,39	2,43	3,03
2012					
Secteur général	1,13	1,06	1,32	2,15	2,87
Métallurgie	1,14	1,08	1,78	3,53	3,75
Bâtiment et travaux publics	1,46	1,24	1,37	2,33	2,85
Total	1,20	1,07	1,39	2,43	2,99

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)
Les abréviations min. et max. correspondent au plus bas niveau et au plus haut niveau de chaque catégorie.
O : ouvriers ; E : employés ; PI : professions intermédiaires ; C : cadres

Le début de mobilisation observé il y a quelques années dans plusieurs branches (voir *supra*), a permis d'endiguer le resserrement des éventails catégoriels, mais semble désormais marquer le pas. Il a été insuffisant pour éviter le resserrement de l'éventail total constaté dans l'ensemble des secteurs. Un certain nombre de branches continuent en effet de procéder à des revalorisations plus importantes pour le bas de grille que pour l'ensemble de la grille, notamment afin

de maintenir leurs premiers niveaux en conformité avec le SMIC, la répercussion sur l'ensemble de la grille de l'intégralité des augmentations accordées sur les premiers niveaux leur paraissant d'autant plus difficile dans un contexte économique encore fragile.

La méthode de travail en matière de suivi de la négociation salariale de branche

Sur la base de fiches monographiques décrivant une branche professionnelle, son activité conventionnelle récente, le niveau de la grille salariale, l'état de la négociation sur les classifications, élaborées par la DGT et complétées en tant que de besoin par les partenaires sociaux après communication aux fédérations patronales et syndicales des branches concernées, un diagnostic de situation est porté.

Il permet d'élaborer un plan d'action, de suivre les négociations en cours et parfois d'intervenir plus directement auprès des négociateurs pour demander l'ouverture rapide de négociations salariales ou pour les soutenir en proposant ou en prenant la décision de faire présider ces négociations par un représentant du ministre chargé du Travail.

Le suivi régulier par la DGT auprès de chaque branche permet d'actualiser le diagnostic et de partager avec les partenaires sociaux l'information sur l'état de la négociation, d'analyser les chances de réussite ou les motifs de blocage.

Dans cette dernière situation, les négociateurs sont généralement reçus à la DGT, au cabinet du ministre ou/et par le ministre pour tenter de dépasser cette situation.

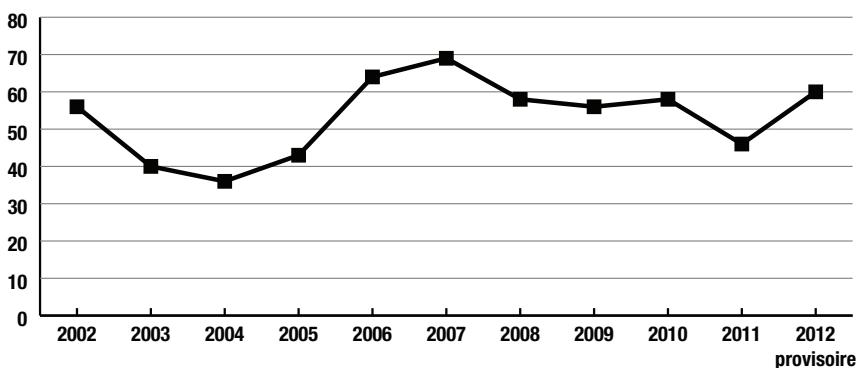
Le maintien de ce suivi conduit à resserrer l'analyse sur des thèmes plus précis, comme l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui suppose un diagnostic de branche et l'ouverture de négociations destinées à corriger les écarts observés, l'analyse des grilles salariales des cadres et l'analyse de l'éventail des salaires conventionnels.

II. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

II.1. TENDANCE

Avec 60 accords et avenants conclus sur le thème des classifications (données provisoires pour 2012), l'activité conventionnelle de branche sur cette question s'établit à un niveau élevé en comparaison du nombre de textes signés les années précédentes. À ce nombre d'accords s'ajoutent les neuf conventions collectives signées dans l'année (voir Chapitre *La négociation interprofessionnelle et de branche : données générales*) qui comportent nécessairement une grille de classification. En effet, une telle grille définit pour toutes les entreprises de la branche, les règles de classement des emplois et de détermination des rémunérations minimales applicables aux salariés.

Nombre d'accords et d'avenants de branche relatifs au thème des classifications selon l'année de signature



Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

Si le thème des classifications est souvent abordé directement dans les discussions des négociateurs de branche, il l'est aussi en arrière plan d'autres sujets de négociation, et tout particulièrement lorsque sont abordées les questions salariales. Pour autant, une fois en place, il n'est en principe pas nécessaire de renégocier fréquemment la grille de classification. L'article L.2241-7 du Code du travail prévoit du reste que les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Le rythme quinquennal des discussions imposé par le législateur explique

en partie les variations du nombre d'accords conclus chaque année durant la dernière décennie.

Les négociations sur ce thème se révèlent un exercice complexe du fait de la technicité du sujet. Elles abordent des enjeux multiples qui ont trait à l'adaptation aux évolutions des métiers, l'élaboration d'un système de classement des emplois à la fois lisible, équitable et attractif, la promotion des déroulements de carrière ou la valorisation de la formation professionnelle. Les négociations nécessitent très souvent un engagement des partenaires sociaux inscrit dans la durée, d'autant qu'elles se déroulent souvent sur plusieurs années. Ces travaux s'inscrivent donc dans une perspective de long terme, et si elle est susceptible de connaître des actualisations régulières, la structure de la grille, sauf à s'avérer inadaptée, n'appelle en principe pas de révisions profondes à des dates rapprochées.

Les accords signés en 2012, comme l'an passé, se caractérisent par une prédominance des textes de portée limitée par rapport aux textes modifiant la structure même des grilles. Sur les 60 accords recensés cette année, cinq engagent une refonte complète de la grille de classification.

II.2. ANALYSE DES ACCORDS ET AVENANTS

II.2.1. Les aménagements à la marge constituent l'essentiel des textes conclus en 2012

Sont qualifiés d'aménagements à la marge les textes qui apportent des précisions ou des modifications dont la portée n'affecte pas la structure des grilles. En 2012, 32 textes relèvent de cette catégorie. Ils recouvrent une certaine variété de situations qui peuvent être regroupées selon des objectifs qui consistent à :

- modifier des indices ou coefficients : *commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole, maisons d'étudiants, missions locales ou PAIO, entreprises de vente à distance* ;
- mettre en cohérence la grille des salaires avec la nouvelle grille de classification : *coiffure* ; la branche de la *meunerie* définit en outre les salaires correspondant à l'ancienne grille de classification par coefficients pendant le délai de mise en place dans les entreprises de la nouvelle grille de classification par critères classants. Un autre accord prévoit également dans cette branche de proroger pour quatre mois les délais de mise en place de la nouvelle classification ;

- prendre en compte de nouveaux métiers ou des évolutions d'emplois : *transports routiers, huissiers de justice, enchères publiques et commissaires priseurs, magasins prestataires de services de cuisine* ;
- réduire le nombre de coefficients, avec une planification de cette réduction sur trois accords : *industries des produits alimentaires élaborés* ;
- valoriser les parcours professionnels : pour favoriser les promotions internes d'un collège vers un collège supérieur, notamment celui des agents de maîtrise vers celui des cadres dans l'*industrie du pétrole* ; l'évolution des dockers vers des postes de contremaître dans la *manutention portuaire* ;
- utiliser la classification des emplois pour identifier d'éventuels écarts de rémunération entre femmes et hommes (*industrie du pétrole*) ou vérifier que l'exercice d'un mandat syndical dans les entreprises ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés concernés (*institutions de retraites complémentaires*) ;
- garantir l'éventail des minima conventionnels de la catégorie des ouvriers : *manutention nettoyage des aéroports de la région parisienne* ;
- clarifier les définitions de certains des critères classants et de leurs degrés d'appréciation : *industries des produits alimentaires élaborés, industries charcutières, panneaux à base de bois* ;
- préciser les niveaux de la grille auxquels la clause de non-concurrence est applicable : *commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole* ;
- indiquer des clauses de rendez-vous relatives à l'aménagement des classifications : *production de papier carton ingénieurs et cadres, transformation du papier carton cadres* ;
- rendre plus lisible le texte de la convention collective, par une simple mise en forme et reprise du dispositif antérieur.

Ces modifications d'apparence mineures sont caractéristiques du thème des classifications professionnelles : les grilles déjà anciennes nécessitent des ajustements réguliers, et celles qui ont récemment été révisées doivent souvent faire l'objet de précisions ou de compléments dans les premières années de leur application. Ces actualisations permettent tout à la fois de simplifier et d'enrichir les grilles.

Simplification et lisibilité notamment en adaptant l'identification des emplois à la réalité de l'emploi dans les entreprises de la branche. Enrichissement et attractivité par intégration de nouvelles missions ou valorisation de l'expérience et de la formation professionnelle. Les partenaires sociaux sont donc amenés, au-delà de l'obligation d'examen périodique quinquennal, à travailler régulièrement à leur adaptation.

Présenter les accords comme produits d'ajustements à la marge ne doit cependant pas occulter la complexité de l'exercice. Celui-ci n'apparaît pas nécessairement plus consensuel pour les partenaires sociaux que des opérations de plus grande envergure. Ils sont d'ailleurs parfois conduits à procéder par étapes. Ainsi, dans la branche des *industries des produits alimentaires élaborés*, la suppression de coefficients redondants est programmée sur trois ans, et la modification de la grille de classification s'accompagne d'outils destinés à favoriser le classement des salariés dans la grille (guide d'entretien, fiches de postes types, système de cotation des postes, etc.).

La négociation salariale, toujours étroitement liée à celle des classifications, peut conduire les partenaires sociaux à revoir la valeur des coefficients, ou à s'engager à annuler les effets de rattrapage des premiers niveaux des minima conventionnels par le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) et de resserrement de l'éventail des salaires (*manutention nettoyage des aéroports de la région parisienne*).

La négociation sur les classifications, notamment sur les emplois présentant une proportion déséquilibrée de l'un des deux sexes, constitue également l'un des moyens de définir et de programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (*industrie du pétrole*). Mais cette méthode d'analyse des écarts de rémunération peut aussi être déclinée sur d'autres champs. Ainsi, l'accord conclu dans les *institutions de retraites complémentaires* prévoit qu'une comparaison sera effectuée tous les cinq ans pour vérifier que l'exercice d'un mandat syndical dans les entreprises ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés se trouvant dans la même classe d'emploi.

II.2.2. Les aménagements consécutifs à la mise en œuvre de nouveaux dispositifs de formation professionnelle dans la branche

En 2012, 18 textes prévoient une articulation entre la grille de classification et l'existence ou la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), d'un certificat de capacités profes-

sionnelles (CCP), d'un contrat de professionnalisation, ou encore d'un contrat d'apprentissage.

Le thème de la formation professionnelle est donc souvent associé à celui des classifications, car il permet aux partenaires sociaux d'accompagner et de valider l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi.

La mise en cohérence des grilles avec la création de titres de la formation professionnelle

Les partenaires sociaux mettent ainsi en cohérence les grilles de classification avec les modifications consécutives aux évolutions de la formation professionnelle. Les certificats de qualification professionnelle (CQP) se pérennisent comme critère de classement et de salaire : onze nouveaux CQP sont créés dans la convention du *sport*, un dans la convention de *l'industrie et des commerces en gros des viandes* et un dans les *entreprises artisanales de la boulangerie pâtisserie*.

Ainsi, la branche des *entreprises artisanales de la boulangerie pâtisserie* crée un CQP de "tourier", et modifie la grille de classification de manière à revaloriser les coefficients des personnels de fabrication titulaires de ce titre, et de leur assurer une évolution.

Pour mieux répondre aux besoins des entreprises et des salariés de *l'industrie et des commerces en gros des viandes*, la branche a souhaité renforcer sa politique de sécurisation des parcours professionnels, d'une part en actualisant les référentiels de compétences propres à ses métiers pour les inscrire dans une logique d'évolution et de reconnaissance professionnelles, et d'autre part, en adhérant aux CQP dits "harmonisés", pour permettre la validation des compétences acquises dans un emploi commun aux branches de l'agroalimentaire. Tout salarié ayant obtenu son CQP percevra, à cette occasion, une prime égale à 10 % du salaire minimum conventionnel du niveau et de l'échelon correspondant à sa classification à l'issue du CQP.

Pour l'ensemble des nouveaux CQP du *sport*, les accords prévoient qu'au-delà du volume horaire annuel lié à l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur par le biais de la formation professionnelle continue.

Les accords font le lien entre formation et classification

Le lien entre formation professionnelle et classification n'est pas systématiquement établi à l'occasion de la création d'un CQP dans la

branche. Les négociateurs entendent aussi arrimer les différents dispositifs de formation à la grille de classification afin de leur donner une plus grande visibilité et de garantir aux salariés concernés une perspective d'évolution dans l'entreprise sur la durée de leur contrat. C'est le cas dans la branche de la *plasturgie*, dont l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie indique que les qualifications professionnelles participent à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour chaque salarié, de progresser d'au moins un coefficient de la grille de classification au cours de sa vie professionnelle.

L'accord conclu dans la branche des *géomètres-experts* prévoit les modalités de passage d'une catégorie d'emploi à une autre ou l'évolution au sein d'une même catégorie après obtention d'un CQP ou d'un CCP ainsi que le délai de passage d'un échelon à un autre.

Pour la branche des *fleuristes et animaux familiers*, l'avenant n° 1 à l'accord du 1^{er} juillet 2009 relatif aux classifications précise que les salariés titulaires d'un "certificat technique des métiers (CTM) canin et félin" sont classés en niveau II "personnels qualifiés" de la grille de classification. Les titulaires d'un titre de "meilleur ouvrier de France (MOF) toilettage animalier" sont classés au niveau V "techniciens supérieurs et agents de maîtrise" de la même grille.

Dans la branche des *bureaux d'études techniques*, le contrat de professionnalisation permet un classement et une évolution dans la grille de classification.

II.2.3. Les modifications substantielles visent à adapter la grille aux réalités des emplois dans la branche

Les modifications portées aux classifications reposent principalement en 2012 sur la préoccupation de l'adaptation de la grille de classification à l'évolution des emplois et des compétences. Cinq textes recouvrent cette catégorie.

Dans la branche des *transports routiers*, les dispositions de l'avenant du 9 mai 2012 constituent une nouvelle étape du long processus d'enrichissement du protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques. La nomenclature des emplois-repères est complétée par l'ajout de sept niveaux d'emplois spécifiques de "régulateur dispatcheur" et "superviseurs régulateurs" à la filière de prestations logistiques. Ces ajouts complètent et enrichissent le système de classement des emplois, dans le respect des coefficients hiérarchiques de la grille de la classification.

Cette logique d'enrichissement de la liste des emplois-repères est aussi celle qui a présidé dans la branche du *commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison*. Toutefois, cet objectif s'est accompagné ici d'une suppression des anciens échelons, auxquels sont substitués cinq niveaux pour les employés, deux pour les agents de maîtrise et quatre pour les cadres. Cette modification doit s'opérer à classement constant pour les salariés, hormis pour les employés de niveau IV (employé très qualifié des services administratifs, commerciaux, comptables) susceptibles de passer au niveau V (technico-commercial).

L'avenant n° 9 à la convention nationale des *salariés non navigants de la coopération maritime* modifie la définition des postes d'employé aide-comptable et secrétaire comptable (II-échelon 1), aide-comptable qualifié (II-échelon 2), comptable (III-échelon 1), comptable qualifié (III-échelon 2) et comptable confirmé (III-échelon 3).

Les partenaires sociaux de l'*esthétique cosmétique* conviennent de modifier la classification des emplois d'esthéticien(ne)s ainsi que celle des personnels relevant de la filière des services généraux des entreprises relevant du champ de la convention collective nationale, signée le 24 juin 2011. La classification relative aux écoles d'esthétique demeure inchangée.

La branche de l'*enseignement, écoles supérieures d'ingénieurs* ajoute une classification spécifique des chargés d'enseignement-intervenants. Cet avenant vient compléter l'accord du 10 février 2012 de révision de la classification (voir *supra*). À la logique d'adaptation de l'emploi, s'ajoute la préoccupation de valorisation des déroulements de carrière de ces salariés.

Ces différentes modifications des grilles de classification ont en commun de compléter la structure des emplois, notamment par l'adjonction de nouveaux emplois-repères. Ceux-ci peuvent s'insérer dans un cadre inchangé ou, au contraire, dans un cadre modifié par l'agrégation de filières nouvelles à celles déjà existantes. Par ailleurs, ces modifications sont souvent le produit d'un long processus d'adaptation qui s'étale parfois sur plusieurs années.

II.2.4. Les refontes privilégient les grilles à critères classants

Lors de révisions en profondeur, les négociateurs mettent le plus souvent en place, des grilles à critères classants, plutôt que des systèmes fondés sur la constitution de listes exhaustives de dénominations de postes de travail ou de métiers (grille Parodi).

C'est le cas en 2012, puisque les cinq accords de refonte des grilles de classification s'appuient sur la définition de critères. Leurs signataires privilégient des systèmes de classement des emplois qui reposent sur une hiérarchisation des emplois ou des métiers considérés comme plus adaptables à l'évolution de l'emploi, et susceptibles de mieux valoriser les compétences et les déroulements de carrière. Enfin, pour en faciliter la mise en œuvre, les signataires s'attachent le plus souvent à prévoir des garanties variées.

Un enjeu commun : adaptation à l'évolution des emplois

La grille de classification des emplois de la convention collective des *personnels des sociétés coopératives d'HLM* du 15 mai 1990 a été révisée une première fois en mars 2003, puis une deuxième en avril 2010. Mais ces deux révisions n'avaient pas modifié en profondeur la grille qui reposait sur une liste non actualisée d'appellations d'emplois, fondée sur le repérage et le classement de métiers les uns par rapport aux autres. Les signataires de l'avenant du 14 mai 2012 ont jugé que la grille présentait d'une part une obsolescence tant dans les intitulés des métiers que de leurs contenus, et une forte rigidité d'autre part. La nouvelle grille de classification définit quatre critères (technicité, relationnel, autonomie, responsabilité professionnelle), chacun étant décliné en huit niveaux. Les signataires de l'avenant présentent le texte comme un outil apportant un langage commun directement compréhensible aux coopératives d'HLM, permettant une application souple de la classification en fonction des organisations et des situations réelles, tout en accompagnant la diversification des activités des coopératives d'HLM.

Dans la *coiffure*, l'ancienne grille datait de 1980. Bien que toilettée depuis, elle était devenue inadaptée aux nouveaux modes d'organisation et mutations de la profession, compte tenu des nouvelles missions attribuées aux emplois (management, animation, responsabilisation, technicité, etc.). L'avenant du 16 avril 2012 relatif à la refonte de la classification professionnelle et des rémunérations repose sur l'intégration d'un système de critères multiples (qualification, compétence, tâches exercées, autonomie et responsabilisation) permettant une évaluation objective et complète des emplois de la branche. De plus, un système de pondération par points des différents critères permet de distinguer les niveaux d'exigence, de hiérarchiser les emplois entre eux et d'établir une adéquation entre contenu de l'emploi et capacité pour l'exercer. Pour ses signataires, la nouvelle grille de classification de la branche de la *coiffure* donne à l'entreprise la possibilité de définir d'autres postes spécifiques en se référant à cette classification.

Dans la branche de l'*enseignement, écoles supérieures d'ingénieurs*, l'accord de révision de la classification du 10 février 2012 se fonde sur le croisement de deux familles professionnelles (personnel technique et administratif d'un côté, et personnel enseignant et enseignants chercheurs de l'autre) et de trois catégories (ouvriers-employés, techniciens agents de maîtrise et cadres) pour définir neuf niveaux de classement. Chacun de ces niveaux est apprécié en fonction de trois critères classants (formation minimale souhaitée et compétences, responsabilité-encadrement-interaction avec l'extérieur, et autonomie). Les salariés sont classés de manière prioritaire par rapport à l'emploi occupé. Selon l'emploi, chaque critère peut avoir une importance différente.

Les acteurs du secteur de la transformation laitière, qui regroupe les conventions collectives des *coopératives agricoles laitières* et de l'*industrie laitière*, ont conclu, le 31 octobre 2012, un nouveau dispositif commun de classification, mieux adapté à la réalité des emplois et à leur évolution. La grille de classification des emplois comprend 12 niveaux établis en fonction des compétences requises, en distinguant les catégories des cadres et des non-cadres. Ces niveaux de compétence ont pour objet de permettre le positionnement des emplois et de garantir l'égalité de classement des titulaires d'un même emploi ou d'un emploi de compétence identique. Par ailleurs, les échelons ont pour objet de prendre en compte la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'emploi qu'il occupe et de garantir une équité entre les salariés. Afin de déterminer le positionnement des emplois au sein des niveaux de compétence, huit critères classants sont définis pour les non-cadres, et cinq pour les cadres. Ce système doit permettre aux entreprises du secteur d'établir une carte des emplois existants.

Dans la branche du *commerce succursaliste de la chaussure*, les signataires de l'accord du 22 octobre 2012 justifient la révision de la classification par l'obsolescence du référentiel des métiers de la grille (métiers disparus ou en voie de disparition, non prise en compte d'appellations d'emplois ou de nouveaux métiers, etc.) et l'inadaptation de certains intitulés d'emploi. Pour remédier à ces difficultés, ils mettent en place un système de cinq critères (compétence, animation et coordination, communication, contrôle, environnement de l'emploi) pour les employés, techniciens et agents de maîtrise uniquement. Ce système permet d'objectiver l'analyse des emplois dans la branche, afin d'établir le classement des emplois et non celui des personnes. Pour les cadres une grille en cinq niveaux permet un classement, notamment en fonction du degré d'encadrement.

La valorisation des compétences et des déroulements de carrière

Dans la convention collective des *personnels des sociétés coopératives d'HLM*, les partenaires sociaux ont entendu valoriser les compétences des salariés lorsque ceux-ci prennent en charge des activités complémentaires à celles de leur métier dans l'emploi qu'ils occupent. Une bonification des critères est prévue dans ce cas : des points supplémentaires pour polyvalence des missions valorisent ainsi les emplois des salariés concernés.

Si les mécanismes mis en place ne sont pas tout à fait identiques, le secteur de la *transformation laitière* a toutefois associé l'évolution professionnelle du salarié à l'acquisition de compétences nouvelles. En effet, le passage d'un échelon à un autre est fonction de l'évolution des compétences et des aptitudes du salarié dans l'exercice de son activité professionnelle. Le passage à l'échelon 3 notamment, est subordonné, soit à la maîtrise d'une expertise particulière par le salarié, soit à l'élargissement du champ d'employabilité de celui-ci par la polyvalence ou la polycompétence. En outre, le passage d'un niveau à un niveau supérieur est fonction du développement des missions exercées par le salarié dans son emploi, rendu possible à la suite d'une action de formation professionnelle, ou grâce à l'expérience acquise et à la maîtrise d'une ou plusieurs autres compétences.

La branche de la *coiffure* fait également de la formation un vecteur essentiel du déroulement de carrière des salariés dans les entreprises de la profession. Les critères mis en œuvre pour opérer le classement des emplois laissent, avec l'expérience acquise, une part importante à la formation initiale et à la formation continue. Qu'il s'agisse des critères relatifs à la qualification, à la compétence, ou à la nature des tâches exercées, tous reposent sur la valorisation du diplôme obtenu, de l'expérience professionnelle acquise, ou de l'acquisition de savoir-faire par la formation continue.

L'accord conclu dans le *commerce succursaliste de la chaussure* évoque également la question de la valorisation de l'expérience. Il prévoit ainsi qu'un changement d'échelon pourra être acquis par le salarié après deux années de pratique professionnelle. Lorsque le salarié ne bénéficie pas d'une évolution d'échelon au bout de deux ans, l'employeur devra lui accorder un entretien individuel au cours duquel il devra présenter les raisons et l'origine de sa décision, et déterminer un plan d'action destiné à lui permettre, à terme, de tenir son emploi de manière complète et d'obtenir ainsi son échelon.

Les modalités de mise en œuvre

Au titre des garanties, figure en premier lieu la neutralisation des conséquences potentielles du changement de la classification en matière de rémunération. L'accord conclu dans la *coiffure* indique par exemple que la nouvelle classification des emplois ne peut entraîner de diminution de rémunération brute mensuelle pour le salarié. Mais, il précise également qu'en cas de relèvement du minimum conventionnel, le salaire effectif versé par l'entreprise au salarié n'est pas tenu d'augmenter dès lors qu'il demeure supérieur au minimum conventionnel. La branche de l'*enseignement, écoles supérieures d'ingénieurs* prévoit également dans son accord que la nouvelle classification ne peut en aucun cas engendrer de perte de salaire, de même que celui conclu par les signataires de la branche du *commerce succursaliste de la chaussure*. Dans ce dernier accord cependant, la prime d'ancienneté consécutive à la mise en œuvre d'un système de promotion sociale par échelon est supprimée, mais son montant est garanti pour les salariés la percevant au moment de la mise en place de la nouvelle grille dans l'entreprise.

L'appréhension du nouveau système de classification peut rendre nécessaire la mise en place d'un tableau de concordance avec l'ancienne grille. C'est précisément afin de permettre aux salariés de se positionner dans le niveau et l'échelon auquel ils peuvent prétendre que les signataires de l'accord conclu dans la branche de la *coiffure* ont mis en place un tableau de conversion de l'ancienne classification vers la nouvelle. C'est néanmoins le seul accord qui procède de la sorte, car une refonte complète de la grille rend difficile voire impossible le développement de ce type d'outil en raison de l'absence totale de lien entre l'ancienne et la nouvelle grille, notamment lorsque une grille à critères classants se substitue à une grille de type Parodi (*personnels des sociétés coopératives d'HLM*).

En fonction de l'ampleur des modifications apportées, un délai plus ou moins long peut être prévu pour l'entrée en vigueur de l'accord dans les entreprises de la branche. Un délai maximal de trois ans, à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'accord, est prévu dans le secteur de la *transformation laitière*. Les entreprises pourvues de délégués syndicaux disposent de six mois pour conclure un accord de mise en place. Une période de huit mois après extension de l'accord est accordée aux entreprises de la *coiffure* pour reclasser leurs salariés en place, les nouvelles embauches devant être effectuées sur la base de la nouvelle classification à compter de l'entrée en vigueur de l'accord. Les entreprises de la branche des *personnels des sociétés coopératives d'HLM* disposeront quant à elles d'un délai de trois ans

après la signature de l'accord pour positionner les emplois dans la nouvelle grille de classification.

Une fois l'accord entré en vigueur, un dispositif de suivi de la mise en œuvre peut être prévu afin de déceler les difficultés qui peuvent se présenter, ajuster le cas échéant l'application de certaines dispositions en vue de pallier des situations non envisagées au moment de la conclusion de l'accord, ou même prévenir des litiges. Ainsi, tous les accords prévoient l'instance qui sera chargée du suivi de l'accord : commission nationale paritaire (*personnels des sociétés coopératives d'HLM ; enseignement, écoles supérieures d'ingénieurs*), commission nationale paritaire d'interprétation (*coiffure ; commerce succursaliste de la chaussure*) ou une commission de suivi *ad hoc* (*transformation laitière*). Outre le rôle destiné à faciliter la mise en place dans les entreprises de la grille de classification, la commission en charge peut également se voir confier la réalisation d'un bilan après plusieurs années de mise en œuvre (quatre ans après pour la commission de suivi du *commerce succursaliste de la chaussure*). En cas de litiges, des voies de recours sont le plus souvent organisées au niveau de l'entreprise dans un premier temps puis au niveau de la commission de branche si le litige persiste.

Enfin, certains accords prévoient de faciliter la mise en œuvre des dispositions par la conception et la diffusion d'outils spécifiques : table de concordance entre nouveau et ancien système (voir *supra*), guide destiné à expliciter la méthode de classement des emplois (*coiffure*) ou indications méthodologiques pour la rédaction de fiches d'emploi dans les entreprises (*personnels des sociétés coopératives d'HLM*).

Liste des textes analysés abordant le thème des classifications⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>N° 1 à la convention (mise à jour complète)</i>	27/02/2003	28/06/2012	2012/34
CCNE	3226	Artistiques culturelles entreprises (1285) <i>Modification des dispositions de la convention</i>	01/01/1984	24/07/2012	2012/42
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>N° 103 à la convention création CQP tourier</i>	19/03/1976	11/06/2012	2012/32
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Avenant à l'accord du 28/06/2011 professionnalisation</i>	15/12/1987	18/01/2012	2012/11
CCNE	3125	Charcutières industries (1586) <i>N° 1 à l'accord du 28/01/1993 - classifications</i>	09/04/1990	09/03/2012	2012/19
CCNE	3120	Chaussure commerce succursaliste (468) <i>Révision de classification</i>	02/07/1968	22/10/2012	2013/2
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>N° 23 refonte des classifications professionnelles N° 24 revalorisation grilles rémunérations</i>	10/07/2006	16/04/2012 16/04/2012	2012/46 2012/27
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Avenant de mise à jour de la convention - annexes</i>	14/06/1988	09/05/2012	2012/37
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>N° 1 modifiant certains articles de la convention</i>	23/06/1970	23/02/2012	2012/25
CCNE	3326	Coopération maritime salariés non navigants (2494) <i>N° 9 classification et salaires au 01/01/2012</i>	07/12/2004	24/01/2012	2012/23
CCNE	3363	Enchères publiques et commissaires priseurs (2785) <i>Classification commissaire priseur salarié</i>	17/12/2008	17/04/2012	2012/23
CCNE	3123	Esthétique-cosmétique enseignement parfumerie (3032) <i>N° 1 classification des emplois</i>	24/06/2011	18/10/2012	2012/51
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>N° 1 à l'accord du 01/07/2009 classifications</i>	21/01/1997	03/07/2012	2012/36

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

(1) Textes traitant notamment des classifications professionnelles (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Trajectoires professionnelles des salariés</i>	13/10/2005	27/09/2012	2012/44
CCNE	3152	Horlogerie (1044) <i>Classification des emplois de cadres (révision)</i>	17/12/1979	05/05/2012	2012/32
CCNE	3037	Huissiers de justice (1921) <i>N° 42 modifiant les dispositions de la convention</i>	11/04/1996	02/10/2012	2012/48
CCNE	3266	Maisons d'étudiants (1671) <i>N° 51 classification grille coefficients 2012</i>	27/05/1992	21/02/2012	2012/22
CCNE	3060	Meunerie (1930) <i>N° 35 mise en œuvre nouvelles classifications</i> <i>N° 36 salaires minima 2012 et mise à jour de la convention</i>	16/06/1996	19/06/2012 19/06/2012	2012/34 2012/34
CCNE	3304	Missions locales et PAIO (2190) <i>N° 47 salaires (VP et indices professionnels)</i>	21/02/2001	18/12/2012	2013/6
CCNE	3113	Panneaux à base de bois industrie (2089) <i>PV d'interprétation article 9 (classification)</i>	29/06/1999	15/02/2012	2012/39
CCNE	3001	Pétrole industrie (1388) <i>Salaires à compter du 01/01/2013</i>	03/09/1985	28/11/2012	2013/3
CCNE	3066	Plasturgie (292) <i>Formation professionnelle</i>	01/07/1960	23/05/2012	2012/30
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>N° 95 à l'accord du 18/11/1992 classification</i> <i>N° 97 salaires minima 2012</i>	22/10/1985	28/06/2012 19/09/2012	2012/43 2012/43
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>N° 15 à la convention diverses modifications</i>	09/12/1993	22/03/2012	2012/23
CCNE	3328	Sport (2511) <i>N° 65 CQP technicien sportif rugby à XV</i> <i>N° 67 CQP animateur hockey sur glace</i> <i>N° 68 CQP guide véhicule terrestre motorisé</i> <i>N° 70 CQP plieur de parachute de secours</i> <i>N° 71 CQP opérateur vidéo/photo parachute</i> <i>N° 72 CQP moniteur de canoë-kayak</i> <i>N° 74 CQP animateur d'athlétisme</i> <i>N° 75 CQP assistant moniteur de voile</i> <i>N° 76 CQP animateur activités gymniques</i> <i>N° 78 CQP technicien sportif athlétisme</i> <i>N° 79 CQP éducateur mobilité à vélo</i>	07/07/2005	07/02/2012 07/02/2012 07/02/2012 07/02/2012 07/02/2012 07/02/2012 26/06/2012 04/10/2012 04/10/2012 05/12/2012 05/12/2012	2012/19 2012/19 2012/19 2012/19 2012/19 2012/19 2012/34 2013/3 2013/3 2013/3 2013/3

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3047	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>Classification emplois et barème de salaires 2012</i>	15/12/1993	11/07/2012	2012/41
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Avenant à l'accord du 17/04/2008 clause non-concurrence</i> <i>Avenant de révision des articles de la convention - classification</i> <i>Rectificatif à l'annexe VII - classifications</i> <i>Révision de la convention - réécriture en annexe</i>	10/12/1985	24/01/2012 24/01/2012 20/03/2012 23/04/2012	2012/16 2012/16 2012/25 2012/27
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>N° 5 emplois spécifiques prestations logistiques</i> <i>N° 86 modifiant l'annexe III (classifications)</i>	21/12/1950	09/05/2012 11/06/2012	2012/29 2012/30
CCNE	3333	Vente à distance entreprises (2198) <i>Avenant à l'accord du 24/06/2011 - classifications</i>	06/02/2001	06/02/2012	2012/14
CCNE	3179	Viandes industrie commerces en gros (1534) <i>Certificats de qualification professionnelle (CQP)</i>	09/11/1988	21/03/2012	2012/24
CCN	3359	Cuisine magasins prestataires de services (2754) <i>N° 7 modifiant l'article 13-2 - classification</i>	17/07/2008	16/02/2012	2012/26
CCN	3345	Enseignement écoles supérieures ingénieurs (FESIC) (2636) <i>Révision de la classification</i> <i>Modifiant les dispositions du titre III de la convention</i>	05/12/2006	10/02/2012 06/04/2012	2012/20 2012/22
CCN		Enseignement privé technique formateur enseignant (2152) <i>Mise à jour de la convention collective</i>	14/04/2000	09/03/2012	2012/30
CCN	3191	HLM sociétés coopératives (1588) <i>N° 10 classification (hors gardiennage-entretien)</i>	15/05/1990	14/05/2012	2013/7
CCN	3011	Papiers cartons production cadres et ingénieurs (700) <i>N° 1 à l'accord du 13/12/2010 classification</i>	04/12/1972	09/05/2012	2012/30
CCN	3068	Papiers cartons transformation cadres (707) <i>N° 1 à l'accord du 13/12/2010 classification</i>	21/12/1972	09/05/2012	2012/30
APN		Transformation laitière classifications professionnelles rémunération	31/10/2012		2012/52

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>N° 51 salaires et primes pour 2013</i>	01/10/1985	05/10/2012	2012/47
AIFR		Produits alimentaires élaborés Bretagne (1396) <i>Barème des salaires minima au 01/09/2012</i>	22/10/1985	21/09/2012	2012/44
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
CCDE	3360	Métallurgie de l'Oise (2700) <i>Avenant modifiant dispositions convention apprentissage</i>	09/01/2008	15/06/2012	2012/31
CCDE		Métallurgie Loire-Atlantique (1369) <i>Avenant de révision de la convention (mise à jour)</i>	29/04/1985	24/04/2012	2012/26
AIFA		Ports et manutention port Dunkerque (3017) <i>Conditions d'emploi et de rémunération des dockers</i>	15/04/2011	30/07/2012	2012/38
AIFC		Manutention portuaire Bordeaux (1763) <i>N° 1 à l'accord du 25/10/2011</i>	31/12/1993	16/05/2012	2012/27

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

III. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le législateur a renforcé le rôle de la négociation collective en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, comme en atteste la dernière loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir et son décret d'application du 18 décembre 2012. Ainsi, au niveau de l'entreprise, la priorité est clairement donnée à la négociation, le recours à un plan d'action unilatéral n'étant possible que si les négociations engagées n'ont pas abouti.

La conclusion d'un accord de branche traitant du thème de l'égalité entre les femmes et les hommes n'a pas pour effet d'exonérer de la pénalité financière les entreprises relevant de son champ d'application qui n'auraient pas négocié ou, à défaut, établi un plan d'action unilatéral. Pour autant, dans les branches où un accord de méthode a été négocié, en 2012, les partenaires sociaux des entreprises peuvent s'en inspirer et mettre en œuvre, sur cette base, une démarche afin de répondre aux dispositions légales et réglementaires.

Le nombre d'accords de branche conclus sur le thème de l'égalité professionnelle enregistre une progression en 2012 : 183 textes qui se répartissent entre 19 accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle et salariale (contre 27 en 2011, 37 en 2010) et 164 accords abordant ce thème parmi d'autres sujets (contre 140 en 2011, 112 en 2010).

III.1. UNE PROGRESSION LENTE DU NOMBRE D'ACCORDS EN 2012

Nombre d'accords de branche abordant le thème de l'égalité professionnelle et salariale par rapport au nombre total de textes (interprofessionnels, professionnels, nationaux ou infranationaux)

Années	Accords spécifiques égalité professionnelle	Accords de branche abordant le thème de l'égalité, à l'exclusion des accords spécifiques	Nombre et % d'accords de branche abordant le thème de l'égalité	Nombre total d'accords
2007	9	24	33 (soit 3,2 %)	1 038
2008	19	34	53 (soit 4,5 %)	1 215
2009	35	75	110 (soit 9,5 %)	1 161
2010	37	112	149 (soit 12,8 %)	1 161
2011	27	140	167 (soit 13,5 %)	1 241
2012	19	164	183 (soit 14,5 %)	1 265

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)
Lecture : en 2007, 9 accords spécifiques, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal du thème de l'égalité professionnelle, ont été conclus. 24 accords abordant ce thème à titre secondaire ont été conclus. Au total, 33 accords ont porté sur le thème de l'égalité professionnelle en 2007, soit 3,2 % des 1 038 accords de branche conclus.

Le nombre d'accords abordant la thématique de l'égalité professionnelle ainsi que leur part dans le nombre total des accords signés dans les branches professionnelles augmente sensiblement au cours des dernières années. Cependant, le nombre d'accords spécifiques, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle et salariale, diminue encore cette année, contrairement à ce qui était observé jusqu'en 2010.

Parmi les accords abordant le thème de l'égalité conjointement à un autre thème, la plupart concernent la négociation sur les salaires. Outre le rappel des obligations légales, quelques accords (*industries du bois pour la construction et la fabrication des menuiseries industrielles, missions locales et PAIO*) portent sur le diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes et, plus particulièrement, sur les écarts de rémunération.

Le thème de l'égalité est également abordé dans des accords relatifs à d'autres thèmes susceptibles de modifier les fondements structurels des inégalités salariales entre les femmes et les hommes :

- la formation professionnelle (*assistance sociétés, commerce de détail non alimentaire, laboratoires dentaires, transport aérien, édition, publicité*),
- la durée du travail (*restauration rapide*),
- la prévention de la discrimination (*HLM sociétés coopératives*),
- les classifications (*tissus tapis linge de maison, coiffure*).

III.2. UNE AMÉLIORATION CONSTANTE DU CONTENU DES ACCORDS

Les conventions et accords portant spécifiquement sur l'égalité professionnelle et salariale examinés au cours de la procédure d'extension peuvent être répartis en trois catégories selon qu'ils :

- 1) réalisent le diagnostic sur les écarts de rémunération femmes/hommes et définissent des mesures permettant de les résorber ;
- 2) établissent un diagnostic incomplet ou une méthode pour le réaliser et prévoient des mesures insuffisantes au niveau de la branche ;
- 3) ne comportent aucune clause relative à l'égalité salariale (excepté un simple rappel des dispositions légales), aucun diagnostic ni aucune mesure de réduction des écarts salariaux.

Les deux dernières catégories sont étendues sous réserve des dispositions des articles D.2241-7, L.2241-3 et L.2241-9 du Code du

travail qui fixent les obligations des branches professionnelles en matière de réalisation d'un diagnostic préalable des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, de définition de mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées et à supprimer ces écarts lors des négociations obligatoires annuelles sur les salaires et quinquennales sur les classifications.

Répartition des accords spécifiques en fonction des observations à l'extension

Années	(1) Accords égalité (étendus sans réserve)	(2) Accords égalité incomplets (étendus avec réserve)	(3) Accords se limitant à un rappel de la loi (étendus avec réserve)	Total	Part des accords étendus sans réserve
2007	1	6	0	7	14 %
2008	4	12	3	19	21 %
2009	10	20	4	34	29 %
2010	20	17	0	37	54 %
2011	13	10	3	27*	48 %
2012	8	6	4	19*	42 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)
* dont un accord ayant fait l'objet d'un refus d'extension

Près de la moitié des accords sont étendus sans réserve en 2012. Un seul accord de branche a fait l'objet d'un refus d'extension.

L'analyse des accords révèle encore cette année des insuffisances récurrentes liées aux difficultés rencontrées par certaines branches pour :

- poser et communiquer un diagnostic des écarts salariaux femmes/hommes ou un constat explicite et chiffré des différences constatées ;
- programmer des mesures opérationnelles et concrètes de résorption des écarts de rémunération : les branches se limitent parfois à un renvoi à d'autres négociations pour une mise en œuvre des mesures ;
- suivre dans la durée les résultats des plans d'action quand ils existent.

Il est à noter que même si un accord de branche n'exonère pas les entreprises de la sanction financière si elles n'ont pas négocié ou, à défaut, établi un plan d'action unilatéral, les branches peuvent leur fournir des éléments concrets – bonnes pratiques – et définir un cadre leur permettant de négocier en leur sein un accord ou de définir un plan d'action.

Ainsi, les branches des *remontées mécaniques et domaines skiabiles*, des *industries de la transformation des volailles* proposent aux entreprises de les aider dans la négociation d'un accord ou l'élaboration d'un plan d'action à travers des éléments de diagnostic, des exemples d'objectifs de progression et d'actions sur un certain nombre de domaines d'action. L'objectif est que ces accords de méthode constituent un "socle de référence", sensibilisent et encouragent chaque entreprise à agir en faveur de l'égalité professionnelle et salariale.

III.3. L'ÉMERGENCE DE BONNES PRATIQUES DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

L'analyse des accords a permis de recenser un certain nombre de "bonnes pratiques" qui peuvent se diffuser notamment auprès des partenaires sociaux dans le cadre de leur négociation en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

III.3.1. Le développement d'outils permettant d'établir un diagnostic partagé sur la situation des femmes et des hommes

Les branches de la *distribution de films*, des *entreprises de propreté*, de l'*animation*, de l'*expédition exportation fruits et légumes* et le secteur des *industries des papiers et cartons*, ont confié, par le biais de leur observatoire des métiers et des qualifications, à des cabinets spécialisés le soin d'effectuer des enquêtes et études pour établir un état des lieux approfondi.

La branche de la *meunerie* a réalisé un diagnostic partagé sur la situation comparée des femmes et des hommes sur la base d'un panel de 38 entreprises représentatives de la branche.

La branche des *combustibles solides liquides gazeux* a lancé une enquête annuelle sur la situation comparée des femmes et des hommes afin de pouvoir notamment disposer de données statistiques sur les salaires versés dans la branche. Des actions ont également été menées pour que toutes les entreprises répondent au questionnaire annuel envoyé par la branche pour alimenter des bases de données et faciliter ainsi ses travaux sur le sujet.

La branche des *entreprises artistiques culturelles* a mis en place un groupe de travail en vue d'observer et d'analyser les pratiques en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes et de préconiser, dans un deuxième temps, des mesures

visant à réduire ces inégalités. Un travail d'observation et d'analyses statistiques a été également mené par un cabinet spécialisé. Une collecte statistique spécifique sur l'emploi dans le secteur avec la présence du critère de genre a été sollicitée afin d'affiner l'observation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

III.3.2. La mobilisation pour résorber les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Afin de résorber les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est essentiel d'agir sur les autres éléments structurels qui sont à l'origine des inégalités salariales dans l'entreprise : la politique de recrutement, la promotion professionnelle, la formation et l'articulation des temps de vie.

Favoriser l'égalité professionnelle en mettant l'accent sur la politique de recrutement et de mobilité interne

Le secteur des *industries des papiers et cartons* et la branche de l'*animation*, mettent en œuvre des actions de communication auprès d'établissements d'enseignement professionnel pour faire connaître la dimension de mixité des emplois de la branche et lutter contre les stéréotypes et les préjugés. La volonté des partenaires sociaux est de favoriser, sur tous les supports de communication ainsi qu'à l'occasion des forums de recrutement et/ou de présentation des métiers, une communication dynamique et attractive en faveur de l'égalité femmes/hommes et de la mixité professionnelle à destination du monde éducatif, des jeunes, de leur famille et des futurs salariés.

Le secteur des *industries des papiers et cartons* et les branches de l'*animation*, de la *meunerie*, de la *charcuterie de détail* invitent leurs entreprises à sensibiliser, informer et/ou former le personnel en charge du recrutement sur le thème de l'égalité professionnelle femmes/hommes ainsi que les personnels d'encadrement. Les entreprises doivent travailler à la valorisation de l'ensemble des métiers par des actions de promotion et de sensibilisation des managers aux principes et pratiques de non-discrimination lors du recrutement, puis à toutes les étapes de la gestion des carrières ou dans le cadre de la formation professionnelle, pour assurer l'égalité des chances en matière de déroulement de carrière, sur l'ensemble des métiers.

La branche des *entreprises artisanales de la boulangerie pâtisserie* demande aux entreprises, compte tenu de la répartition des salariés selon la nature de l'emploi et le sexe, de porter une attention particulière lors du recrutement du personnel afin d'atteindre en quatre ans dans la profession une amélioration de 4 % de la mixité des emplois

de fabrication (accroissement de 4 % de la part du personnel féminin) et de vente (accroissement de 4 % de la part du personnel masculin).

La branche de *l'expédition et l'exportation de fruits et légumes* veille à ce que les intitulés des métiers repères, tout comme ceux des emplois types ne conduisent pas à une discrimination.

Favoriser l'égalité professionnelle en mettant l'accent sur la politique de promotion interne

La branche des *entreprises artistiques culturelles* incite les entreprises à augmenter leurs efforts pour favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur et de direction. Cet engagement peut notamment se traduire en termes de formation et de sensibilisation des équipes dirigeantes, avec un effort particulier de formation des candidates potentielles à de telles fonctions ainsi qu'en actions de sensibilisation des instances statutaires de direction.

Les branches de la *charcuterie de détail* et des *combustibles solides liquides gazeux* se donnent pour perspective d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes pour parvenir à un taux de féminisation plus important dans la catégorie des cadres. Afin de favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement et d'améliorer leur progression de carrière, la branche de la *charcuterie de détail* s'engage à reconsidérer dans un délai maximal de trois ans la grille des qualifications en vigueur dans le secteur de la vente de la profession et à mettre en place de nouveaux référentiels de postes à responsabilité.

La branche des *combustibles solides liquides gazeux* invite les entreprises à examiner s'il existe des critères dans les définitions d'emploi, en matière de parcours professionnel, qui pourraient être de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. À ce titre, les entreprises doivent veiller à ce que les intitulés des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexuée.

La branche des *institutions de retraites complémentaires* invite les entreprises à améliorer le taux d'accès des femmes aux emplois à responsabilité, la part des femmes occupant des emplois relevant des classes 7 et 8 de la classification. Égale à 37,5 % fin 2010, cette part doit progresser pour atteindre 40 % au 31 décembre 2014 dans la branche.

Favoriser l'égalité professionnelle en mobilisant les outils de formation professionnelle

Afin de développer l'accès à la formation professionnelle des salariés – en prenant en compte notamment les contraintes familiales des salariés – et promouvoir des actions de formation qualifiante et/ou diplômante, les branches des *industries de la transformation des volailles*, des *entreprises de propreté*, de *l'animation*, de la *charcuterie de détail*, de *l'expédition et l'exportation fruits et légumes*, des *combustibles solides liquides gazeux*, des *institutions de retraites complémentaires* définissent les axes de progrès suivants :

- prendre en compte dans l'organisation de la formation les situations de cumul d'emplois des salariés à temps partiel ;
- mettre en place des formations modulaires, fragmentées et de courte durée ;
- inciter au recours à la formation à distance ;
- réduire les déplacements pour prendre en considération les contraintes liées à la parentalité (garde d'enfants, etc.) ;
- respecter les délais de prévenance permettant la prise en compte des impératifs personnels et familiaux ;
- mettre en place des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat.

La branche des *entreprises de propreté* prévoit qu'après un congé parental d'éducation, les salariés sont prioritaires pour accéder aux actions de formation. Par ailleurs, un entretien individuel est accordé, dans un délai raisonnable, à la demande du salarié notamment en vue d'une formation de remise à niveau. La branche met à la disposition des entreprises un site et des brochures d'information sur la diversité des métiers.

Le secteur des *industries des papiers et cartons* prévoit que lorsqu'une action de formation est suivie en dehors du temps de travail, l'allocation de formation versée par l'entreprise est majorée d'au moins 10 % sur justificatif des frais engagés pour la garde d'un enfant de moins de 12 ans.

La branche des *entreprises artisanales de la boulangerie pâtisserie* demande aux entreprises de réduire l'écart de 6 % constaté dans la profession entre les femmes et les hommes dans l'accès au plan de formation.

La branche de la *meunerie* incite les entreprises à mettre en place un plan pluriannuel axé sur la formation des salariés, prévoyant des

formations qualifiantes permettant le rééquilibrage entre les métiers techniques ou administratifs.

Favoriser l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes par une politique salariale ciblée

La branche de la *charcuterie de détail* encourage les entreprises à mettre en place des entretiens individuels annuels en vue de repérer les salariés susceptibles d'évoluer vers des emplois à responsabilité et dépister les éventuels écarts de rémunération. Parallèlement, elle mettra à disposition des outils d'évaluation pour assister les entreprises dans cette démarche.

La branche de l'*expédition et l'exportation de fruits et légumes* invite les entreprises à l'issue de la négociation salariale à prévoir, au titre de rattrapage salarial, des mesures spécifiques et des moyens visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici le 30 décembre 2013, en tenant compte notamment des axes de progrès identifiés au niveau de la branche.

Les branches des *combustibles solides liquides gazeux* et des *entreprises artistiques culturelles* encouragent les entreprises à faire le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés à emploi de valeur égale et sans raisons objectives professionnelles pouvant les justifier. Si des écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes d'un même niveau de classification ou pour un poste de travail semblable ne sont pas explicitement justifiés et constatés, les entreprises s'engagent à faire de leur réduction une priorité.

La branche des *institutions de retraites complémentaires* souhaite que les entreprises, qui s'engagent, en cas d'écarts injustifiés, dans la négociation d'un plan pour l'égalité professionnelle définissent lors de la négociation annuelle obligatoire une enveloppe spécifique annuelle ou pluriannuelle permettant de répondre aux objectifs dudit plan. La branche procèdera au recensement des méthodes visant à l'identification des éventuels écarts de rémunération, appliquées dans les différentes entreprises de la branche.

La branche des *entreprises artisanales de la boulangerie pâtisserie* souligne que s'agissant des révisions de salaire, les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. La branche demande aux entreprises de porter leurs efforts sur le personnel de fabrication pour que l'écart de la rémunération moyenne constaté soit réduit d'au moins 4 % à l'issue

des quatre prochaines années notamment en visant à une égalité du temps de travail entre les femmes et les hommes.

Dans la branche de la *charcuterie de détail*, la réduction des écarts salariaux passe notamment par des mesures visant à réduire le temps partiel dit subi. La branche souhaite ainsi favoriser l'accès au temps plein des salariés à temps partiel dit subi en recourant à la notion de polyvalence et au développement des compétences.

Favoriser dans l'organisation du travail et les conditions de travail la prise en compte des problématique de vie familiale

Les horaires de travail

Le secteur des *industries des papiers et cartons*, les branches de *l'animation*, de *l'expédition et l'exportation de fruits et légumes*, de la *meunerie*, des *entreprises artistiques culturelles* invitent les entreprises à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale :

- en étudiant notamment les possibilités qu'offrent les dispositifs d'horaires variables ;
- en s'attachant à fixer des heures de réunions compatibles avec le rythme de la vie familiale : les réunions trop matinales ou trop tardives, sauf si elles se situent dans les horaires de travail, doivent être évitées ;
- en envisageant une mesure de compensation pour les frais de garde d'un enfant de moins de 12 ans engagés exceptionnellement par le salarié.

La branche de la *charcuterie de détail* incite les employeurs à réduire les coupures de travail au cours d'une même journée et à favoriser le regroupement des heures travaillées, limitant ainsi l'amplitude de travail.

Les branches de *l'expédition et l'exportation de fruits et légumes*, des *entreprises de propreté*, des *combustibles solides liquides gazeux*, des *institutions de retraites complémentaires* encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail notamment dans le cadre du travail à temps partiel. Les branches se donnent pour objectif de privilégier les propositions d'emploi à temps plein et favoriser l'accès des femmes et des hommes à des postes à temps partiel choisis.

La branche de *l'expédition et l'exportation de fruits et légumes* incite les entreprises à regrouper les heures sur une demi-journée limitant ainsi l'amplitude de travail et réduisant les coupures.

La branche des *combustibles solides liquides gazeux* et celle des *institutions de retraites complémentaires* décident que les salariés travaillant à temps partiel peuvent, s'ils le souhaitent et en accord avec leur employeur, cotiser au régime vieillesse à hauteur du salaire correspondant au temps plein. Les entreprises étudient la possibilité de prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisation résultant de cette option.

La branche des *entreprises artistiques culturelles* et celle de la *meunerie* proposent, quand cela est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise, que l'employeur mette en place le télétravail. Les branches incitent les entreprises à examiner, au cas par cas, les demandes de salariés justifiées par des contraintes familiales pour les postes où cette organisation est possible.

La mobilité géographique

La branche de l'*animation* veille, en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, à ce que les contraintes familiales soient prises en compte lors de l'organisation du temps de travail et notamment dans les déplacements professionnels. Les déplacements devront être planifiés suffisamment à l'avance pour permettre aux salariés de prendre les dispositions nécessaires.

La garde d'enfants

La branche des *industries de la transformation des volailles* entend favoriser l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Ainsi, les parents lorsqu'ils sont tous deux salariés, ont droit à des autorisations d'absence dans la limite de dix jours par an pour soigner un enfant malade. En matière de parentalité, la branche prévoit de développer des partenariats avec les collectivités locales notamment pour la mise en place de services d'aide à la garde d'enfants, au soutien scolaire et aux emplois à domicile (chèque emploi service universel (CESU), crèches interentreprises, plates-formes d'information, etc.).

Les congés liés à la parentalité

La branche des *entreprises artistiques culturelles* rappelle que les salariés bénéficient de jours de congés de courte durée, rémunérés comme du temps de travail, liés à des événements privés. Ces droits ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination.

La branche des *institutions de retraites complémentaires* prévoit que les salariés en situation de congé de solidarité familiale ou de congé de soutien familial peuvent, à leur demande, bénéficier de trois mois

supplémentaires de suspension du contrat s'ajoutant à la durée prévue par la loi.

La prise en compte de la parentalité par le management

La branche de *l'expédition et l'exportation de fruits et légumes* se fixe comme objectif de mettre en œuvre des actions visant à garantir l'égal accès des femmes et des hommes à tous les emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilité. À cet effet, les dispositifs de gestion de carrière doivent être aménagés, notamment en ce qui concerne les périodes de rendez-vous de carrière, de façon à ne pas pénaliser les salariés qui ont des périodes d'absences liées à la maternité ou à l'exercice de la parentalité. La branche veille à l'augmentation de la population féminine chez les cadres.

La branche de la *meunerie* invite les entreprises qui ont mis en place des systèmes d'évaluation et de promotion, à proscrire le critère d'évaluation lié au temps de présence afin que la parentalité et/ou les salariés à temps partiel puissent bénéficier des mêmes perspectives d'évolution.

III.3.3. La diffusion et le suivi des informations et des bonnes pratiques

Dans les branches de *l'animation*, de la *meunerie*, de *l'expédition et l'exportation de fruits et légumes*, des *combustibles solides liquides gazeux* ainsi que le secteur des *industries des papiers et cartons*, les partenaires sociaux prévoient des actions visant à sensibiliser et mobiliser tous les acteurs en déployant différents moyens et outils de communication : campagnes d'information, guides de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination (guide du recrutement, promotion, etc.), ou publications spécifiques.

Ces branches demandent aux entreprises, en y associant les institutions représentatives du personnel quand elles sont présentes, d'intégrer dans leurs actions et supports de communication l'égalité entre les femmes et les hommes. Elles souhaitent que le sujet soit évoqué notamment lors des journées d'intégration de nouveaux salariés. Il s'agit ainsi d'encourager les entreprises à proposer aux salariés d'accéder à l'information mise à disposition par l'observatoire, notamment par le biais de son site Internet.

La branche de *l'expédition et l'exportation de fruits et légumes* s'engage à diffuser largement auprès des représentants du personnel, tous les trois ans, un rapport professionnel sur l'égalité entre les

femmes et les hommes. La communication sur l'égalité professionnelle est aussi l'occasion de favoriser l'équilibre de la structure des effectifs :

- par une diffusion plus large de la description des métiers les plus qualifiés concernés ainsi que des qualifications requises pour les exercer afin de favoriser la mixité professionnelle,
- par une information large auprès des salariés du résultat des études de l'observatoire sur les évolutions professionnelles pratiquées dans la branche afin de favoriser la mobilité professionnelle entre les métiers de la convention collective.

Il est créé au niveau de la branche un groupe technique paritaire "égalité professionnelle" respectant la mixité professionnelle qui a pour mission de répertorier les usages dans les entreprises de la profession, proposer des corrections pour les mauvaises pratiques et dresser la liste des bonnes pratiques.

Liste des textes analysés abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
AIN		Contrat de génération	19/10/2012		2013/7
CCNE	3257	Activités de marchés financiers (CCNM) (2931) <i>Salaires minima hiérarchiques 2013</i>	11/06/2010	17/12/2012	2013/6
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>Salaires catégoriels et primes 2012</i> <i>Salaires catégoriels 2012</i>	14/01/1986	26/01/2012 12/09/2012	2012/13 2012/46
CCNE	3246	Animation (1518) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	28/06/1988	17/12/2012	2013/7
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>N° 1 à la convention (mise à jour complète)</i>	27/02/2003	28/06/2012	2012/34
CCNE	3226	Artistiques culturelles entreprises (1285) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	01/01/1984	03/07/2012	2012/39
CCNE	3309	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>N° 24 salaires indemnités d'astreinte prime repas</i>	21/05/2002	01/04/2012	2012/22
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>Avenant de révision à l'accord du 20/07/2005 formation professionnelle</i>	13/04/1994	09/03/2012	2012/19
CCNE	3267	Assurance inspection sociétés (1679) <i>Protocole des rémunérations pour 2012</i>	27/07/1992	25/04/2012	2012/29
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>N° 13 salaires minima au 01/01/2013</i>	02/06/2003	06/12/2012	2012/52
CCNE	3265	Assurances sociétés (1672) <i>Protocole des rémunérations pour 2012</i>	27/05/1992	25/04/2012	2012/29
CCNE	3379	Ateliers chantiers d'insertion (3016) <i>N° 2 salaires minima 2013</i>	31/03/2011	18/10/2012	2011/24 2013/3
CCNE	3076	Audiovisuel électronique équipement ménager commerces (1686) <i>N° 41 rémunérations ouvriers ETAM et cadres 2012</i>	26/11/1992	16/02/2012	2012/18

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

(1) Textes traitant notamment de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3161	Banque (2120) <i>Salaires (NAO) 2012 (PV de désaccord)</i>	10/01/2000	02/01/2012	2012/27
CCNE	3270	Biscotteries chocolateries entremets industries (2410) <i>Salaires minima à compter du 1^{er} janvier 2013</i>	17/05/2004	11/12/2012	2013/11
CCNE	3074	Blanchisserie-teinturerie et nettoyage (2002) <i>Salaires au 01/06/2012 (ouvriers ETAM cadres)</i>	17/11/1997	22/05/2012	2012/30
CCNE	3041	Bois scieries travail mécanique (158) <i>Salaires au 01/08/2012 et primes (brosserie)</i>	28/11/1955	05/07/2012	2012/33
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>N° 102 à la convention Égalité professionnelle femmes hommes</i>	19/03/1976	11/06/2012	2012/32
CCNE	3168	Cabinets médicaux (1147) <i>N° 57 Égalité professionnelle femmes hommes</i>	14/10/1981	10/05/2012	2012/41
CCNE	3046	Caoutchouc industrie (45) <i>Salaires (RMH et TEG) 2012</i>	06/03/1953	09/02/2012	2012/17
CCNE	3133	Charcuterie de détail (953) <i>N° 14 Égalité professionnelle femmes hommes</i>	01/12/1977	05/06/2012	2012/44
CCNE	3163	Chaussure industrie (1580) <i>Salaires minima 2012 (coefficient < 200)</i> <i>Salaires minima 2012 (coefficient > ou = 200)</i>	07/03/1990	18/04/2012 18/04/2012	2012/28 2012/28
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Salaires minima au 1^{er} février 2013</i>	30/12/1952	14/12/2012	2013/2
CCNE	3174	Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise (892) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	30/06/1976	15/03/2012	2012/24
CCNE	3174	Cinéma distribution employés et ouvriers (716) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	01/03/1973	15/03/2012	2012/24
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>N° 23 refonte des classifications professionnelles</i> <i>N° 24 revalorisation grilles rémunérations</i>	10/07/2006	16/04/2012 16/04/2012	2012/46 2012/27
CCNE	3004	Combustibles solides liquides gazeux négoce (1408) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	20/12/1985	06/06/2012	2012/30

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>N° 45 minima conventionnels 2013</i>	12/07/2001	19/12/2012	2013/11
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Avenant de mise à jour de la convention - annexes</i> <i>Priorités et objectifs - formation professionnelle</i> <i>Salaires (RMH) 2012</i> <i>Salaires minima mensuels</i>	14/06/1988	09/05/2012 09/05/2012 26/06/2012 27/12/2012	2012/37 2012/37 2012/39 2013/6
CCNE	3058	Cuirs et peaux industrie (207) <i>N° 60 s - salaires (VP) 2012</i> <i>N° 61 s - salaires (VP) 2012</i>	06/10/1956	18/01/2012 10/07/2012	2012/12 2012/39
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>N° 44 salaires minima garantis 2013</i> <i>PV désaccord sur égalité professionnelle</i>	11/05/2000	29/11/2012 17/12/2012	2013/3 2013/10
CCNE	3254	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>Développement de la formation professionnelle</i>	18/12/1978	27/01/2012	2012/16
CCNE	3302	Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>N° 13 salaires NAO 2012</i>	12/04/2000	27/02/2012	2012/17
CCNE	3103	Édition (2121) <i>Formation professionnelle</i>	14/01/2000	26/03/2012	2012/23
CCNE	3361	Édition phonographique (2770) <i>Négociations annuelles obligatoires 2012</i>	30/06/2008	14/12/2012	2013/12
CCNE	3178	Exploitations frigorifiques (200) <i>N° 79 salaires 2012 et primes</i>	10/07/1956	13/04/2012	2012/31
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>Salaires minima 2012</i>	21/01/1997	03/07/2012	2012/33
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>N° 98 salaires 2012</i> <i>N° 101 évolution de la grille des salaires</i>	15/04/1988	01/02/2012 20/09/2012	2012/11 2012/46
CCNE	3233	Fruits légumes expédition exportation (1405) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	17/12/1985	03/05/2012 22/06/2012	2012/32 2012/38
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Salaires minima au 01/01/2012 et au 01/07/2012</i>	13/10/2005	19/01/2012	2012/8

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3098	Habillement industries (247) <i>S56 salaires</i>	17/02/1958	21/09/2012	2012/45
CCNE	3152	Horlogerie (1044) <i>N° 44 annexe II - salaires 2012</i>	17/12/1979	05/05/2012	2012/32
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>N° 15 annexe III salaires 2012</i> <i>N° 16 annexe III salaires</i>	17/12/1987	17/01/2012 12/11/2012	2012/11 2013/1
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>N° 28 salaires minima 2012</i>	05/07/1991	27/11/2012	2012/51
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>Salaires minima 2012</i>	09/09/1988	09/02/2012	2012/15
CCNE	3171	Instruments à écrire et industries connexes (715) <i>N° 39 salaires minima et primes 2012</i>	13/02/1973	26/04/2012	2012/29
CCNE	3136	Journalistes (1480) <i>Salaires minima NAO 2012 et journalistes</i>	27/10/1987	11/07/2012	2012/36
CCNE	3261	Logistique entreprises communication directe (1611) <i>Salaires minima au 01/02/2012</i> <i>Salaires minima au 01/11/2012</i>	19/11/1991	25/01/2012 20/09/2012	2012/14 2012/41
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>N° 10 salaires minimaux (VP) au 01/01/2012</i>	21/03/1972	04/01/2012	2012/11
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>N° 9 salaires minimaux au 01/01/2012</i>	17/11/1969	04/01/2012	2012/11
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>N° 9 salaires minimaux au 01/01/2012</i>	17/06/1965	04/01/2012	2012/11
CCNE	3169	Métreurs vérificateurs (1726) <i>N° 72 salaires (national et Île-de-France) 2012</i> <i>N° 73 salaires (national et Île-de-France) 2012</i>	16/04/1993	11/01/2012 27/06/2012	2012/6 2012/32
CCNE	3060	Meunerie (1930) <i>N° 36 salaires minima 2012 et mise à jour de la convention</i> <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	16/06/1996	19/06/2012 11/10/2012	2012/34 2012/50
CCNE	3304	Missions locales et PAIO (2190) <i>N° 44 création enquête sur rémunérations</i>	21/02/2001	07/01/2012	2012/21

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3294	Pâtes alimentaires sèches couscous non préparé (1987) <i>N° 2012-02 salaires minima primes et indemnités</i>	03/07/1997	05/12/2012	2013/8
CCNE	3001	Pétrole industrie (1388) <i>Salaires à compter du 01/01/2013</i>	03/09/1985	28/11/2012	2013/3
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Salaires minima 2012 (RMMG et RAG)</i>	01/06/1989	11/01/2012	2012/10
CCNE	3262	Pharmaceutique répartition (1621) <i>Salaires minima 2012</i>	07/01/1992	05/03/2012	2012/16
CCNE	3269	Pompes funèbres (759) <i>Salaires minima 2012</i> <i>Salaires minima au 1^{er} janvier 2013</i>	01/03/1974	16/02/2012 09/10/2012	2012/13 2012/46
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>N° 97 salaires minima 2012</i>	22/10/1985	19/09/2012	2012/43
CCNE	3165	Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) <i>N° 60 salaires minima 2012</i> <i>N° 61 salaires minima octobre 2012</i>	02/07/1980	05/01/2012 18/10/2012	2012/15 2013/2
CCNE	3248	Promotion immobilière (1512) <i>N° 31 salaires minima 2012</i>	18/05/1988	09/05/2012	2012/27
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>N° 11 à l'accord du 25/06/2002 (classifications)</i>	26/07/2011	14/03/2012 02/08/2012	2011/38 2012/17 2012/39
CCNE	3073	Publicité (86) <i>Avenant modifiant les avenants formation professionnelle</i> <i>Salaires minima 2012 annexe III</i>	22/04/1955	01/02/2012 18/07/2012	2012/26 2012/38
CCNE	3285	Radiodiffusion (1922) <i>Salaires minima NAO 2012 et journalistes</i>	11/04/1996	11/07/2012	2012/36
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Salaires minima 2012</i>	06/12/1971	20/09/2012	2012/48
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiables (454) <i>N° 57 Égalité professionnelle femmes hommes</i>	15/05/1968	20/11/2012	2013/8

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3245	Restauration rapide (1501) <i>N° 44 salaires et durée du travail</i>	18/03/1988	25/05/2012	2012/29
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>Diversité et égalité des chances</i>	09/12/1993	22/03/2012	2012/23
CCNE	3049	Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) <i>Salaires minima conventionnels</i>	26/06/1989	19/04/2012	2012/24
CCNE	3298	Thermalisme (2104) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	10/09/1999	31/01/2012	2012/17
CCNE	3047	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>Classification emplois et barème de salaires 2012</i>	15/12/1993	11/07/2012	2012/41
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>N° 87 salaires minima au 01/11/2012</i>	10/12/1985	26/06/2012	2012/35
CCNE	3177	Transport aérien personnel au sol (275) <i>N° 85 salaires minima au 01/10/2012</i>	22/05/1959	24/09/2012	2012/44
CCNE	3086	Tuiles et briques industrie (1170) <i>N° 49 salaires minima cadres au 01/01/2012</i> <i>N° 7 salaires (REMAG) OETAM et primes 2012</i>	17/02/1982	26/06/2012 26/06/2012	2012/46 2012/46
CCNE	3281	Verre fabrication main (semi-automatique) (1821) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	03/11/1994	06/07/2012	2012/32
CCNE	3079	Verre fabrication mécanique industries (669) <i>Salaires minima 2012</i>	08/06/1972	23/02/2012	2012/18
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	13/02/1969	22/02/2012	2012/24
CCNE	3111	Volailles industries transformation (1938) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	10/07/1996	14/01/2012	2012/10
CCN		Assurances sociétés échelons intermédiaires (438) <i>Protocole des rémunérations pour 2012</i>	13/11/1967	25/04/2012	2012/29
CCN		Assurances sociétés producteurs salariés (653) <i>Protocole des rémunérations pour 2012</i>	27/03/1972	25/04/2012	2012/29

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCN	3312	Centres de gestion agréés et habilités (2316) <i>Rémunérations 2012</i>	28/02/2003	04/01/2012	2012/11
CCN	3191	HLM sociétés coopératives (1588) <i>N° 9 de mise à jour de la convention recrutement</i>	15/05/1990	14/05/2012	2013/5
CCN		Verre travail mécanique chalumeau (161) <i>Salaires minima garantis mensuels et primes</i>	13/12/1955	17/01/2012	2012/14
APNE		Librairie salaires et primes 2011	19/04/2012		2012/24
APNE		Maroquinerie salaires minima au 01/01/2012	17/01/2012		2012/11
APNE		Menuiseries charpentes classifications et salaires <i>N° 9 classifications salaires et primes 2012</i>	28/06/2002	27/03/2012	2002/29 2012/24
APNE	3223	Transport aérien formation professionnelle <i>Avenant de révision à l'accord du 09/09/2004 et annexe</i>	09/09/2004	27/03/2012	2004/42 2012/23
APN		Entreprises de l'édition formation professionnelle	26/03/2012		2012/23
APN		Magasin grand populaire formation professionnelle	03/12/2012		2013/4
APN		Maroquinerie salaires minima au 01/01/2013	17/12/2012		2013/8
APN		Papiers cartons égalité professionnelle	26/06/2012		2012/48
APN		Transformation laitière classifications professionnelles rémunération	31/10/2012		2012/52
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE		Bois pin maritime Gascogne (172) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	29/03/1956	29/11/2012	2013/9
CCRE	3185	Couture parisienne (303) <i>N° 7 salaires RMAG 2012</i>	10/07/1961	05/04/2012	2012/24
CCRE		Métallurgie Isère Hautes-Alpes (mensuels) (2221) <i>Salaires (TEGA et RMH) et primes 2012</i>	13/09/2001	18/04/2012	2012/23
CCRE		Métallurgie Midi-Pyrénées (1059) <i>Salaires (TEG) 2012</i>	21/02/1980	30/01/2012	2012/13
AIFR		Architecture entreprises Alsace (2332) <i>Salaires (MP) 2013</i>	27/02/2003	18/12/2012	2013/9

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
AIFR		Architecture entreprises Aquitaine (2332) <i>Salaires (VP) 2012</i> <i>Salaires (VP) au 01/01/2013</i>	27/02/2003	13/02/2012 17/12/2012	2012/12 2013/4
AIFR		Architecture entreprises Auvergne (2332) <i>Salaires minima (VP) 2013</i>	27/02/2003	27/11/2012	2013/1
AIFR		Architecture entreprises Basse-Normandie (2332) <i>Salaires (VP) 2012</i> <i>Salaires (VP) au 01/01/2013</i>	27/02/2003	19/01/2012 30/11/2012	2012/12 2013/4
AIFR		Architecture entreprises Bourgogne (2332) <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2013</i>	27/02/2003	15/10/2012	2012/51
AIFR		Architecture entreprises Bretagne (2332) <i>Salaires (VP) au 01/01/2013</i>	27/02/2003	05/12/2012	2013/4
AIFR		Architecture entreprises Centre (2332) <i>Salaires (VP) 2012</i>	27/02/2003	27/01/2012	2012/18
AIFR		Architecture entreprises Champagne-Ardenne (2332) <i>Salaires (VP) au 01/01/2013</i>	27/02/2003	28/11/2012	2013/4
AIFR		Architecture entreprises Corse (2332) <i>Salaires (VP) 2012</i> <i>Salaires (VP) au 01/01/2013</i>	27/02/2003	19/01/2012 05/12/2012	2012/12 2013/4
AIFR		Architecture entreprises Franche-Comté (2332) <i>Salaires minima (VP) au 01/01/2013</i>	27/02/2003	23/10/2012	2013/1
AIFR		Architecture entreprises Guadeloupe (2332) <i>Salaires (VP) 2012</i> <i>Salaires (VP) au 01/01/2013</i>	27/02/2003	19/01/2012 11/12/2012	2012/12 2013/4
AIFR		Architecture entreprises Guyane (2332) <i>Salaires (VP) 2012</i> <i>Salaires (VP) au 01/01/2013</i>	27/02/2003	19/01/2012 14/12/2012	2012/12 2013/4
AIFR		Architecture entreprises Haute-Normandie (2332) <i>Salaires (VP) au 01/01/2013</i>	27/02/2003	19/11/2012	2013/4
AIFR		Architecture entreprises Languedoc-Roussillon (2332) <i>Salaires (VP) au 01/01/2013</i>	27/02/2003	27/11/2012	2013/4

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
AIFR		Architecture entreprises La Réunion (2332) <i>Salaires (VP) 2012</i>	27/02/2003	19/01/2012	2012/12
AIFR		Architecture entreprises Lorraine (2332) <i>Salaires minima (VP) 2013</i>	27/02/2003	05/11/2012	2013/1
AIFR		Architecture entreprises Martinique (2332) <i>Salaires (VP) 2012</i> <i>Salaires (VP) au 01/01/2013</i>	27/02/2003	19/01/2012 12/12/2012	2012/12 2013/4
AIFR		Architecture entreprises Nord - Pas-de-Calais (2332) <i>Salaires (VP) 2012</i> <i>Salaires (VP) au 01/01/2013</i>	27/02/2003	19/01/2012 19/12/2012	2012/12 2013/4
AIFR		Architecture entreprises PACA (2332) <i>Salaires (VP) 2012</i>	27/02/2003	19/01/2012	2012/12
AIFR		Architecture entreprises Pays de la Loire (2332) <i>Salaires (VP) 2012</i> <i>Salaires (VP) au 01/01/2013</i>	27/02/2003	09/01/2012 17/12/2012	2012/12 2013/4
AIFR		Architecture entreprises Poitou-Charentes (2332) <i>Salaires (VP) à compter du 01/01/2013</i>	27/02/2003	12/11/2012	2013/1
AIFR		Boulangerie artisanales région parisienne (843) <i>N° 47 salaires minima au 01/02/2012</i>	19/03/1976	16/01/2012	2012/19
AIFR		Travaux publics ETAM Auvergne (2614) <i>Salaires minima 2013</i>	12/07/2006	21/12/2012	2013/6
AIFR		Travaux publics ETAM Bourgogne (2614) <i>Salaires minima pour 2012</i>	12/07/2006	25/01/2012	2012/12
AIFR		Travaux publics ETAM Centre (2614) <i>Salaires minima 2013</i>	12/07/2006	05/12/2012	2013/10
AIFR		Travaux publics ETAM Champagne-Ardenne (2614) <i>Salaires minima 2013</i>	12/07/2006	12/12/2012	2013/6
AIFR		Travaux publics ETAM Franche-Comté (2614) <i>Salaires minima 2013</i>	12/07/2006	03/12/2012	2013/5
AIFR		Travaux publics ETAM Île-de-France (2614) <i>Salaires minima (RMAG) 2013</i>	12/07/2006	03/12/2012	2013/3

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
AIFR		Travaux publics ETAM Languedoc-Roussillon (2614) <i>Salaires barème des minima 2013</i>	12/07/2006	19/12/2012	2013/8
AIFR		Travaux publics ETAM Lorraine (2614) <i>Salaires minima 2012</i>	12/07/2006	10/01/2012	2012/8
AIFR		Travaux publics ETAM Midi-Pyrénées (2614) <i>Salaires minima au 01/01/2013</i>	12/07/2006	26/11/2012	2013/3
AIFR		Travaux publics ETAM Nord - Pas-de-Calais (2614) <i>Salaires minima pour 2013</i>	12/07/2006	13/12/2012	2013/5
AIFR		Travaux publics ETAM PACA (2614) <i>Salaires minima pour 2013</i>	12/07/2006	04/12/2012	2013/2
AIFR		Travaux publics ETAM Poitou-Charentes (2614) <i>Salaires minimaux 2013</i>	12/07/2006	10/12/2012	2013/9
AIFR		Travaux publics ETAM Rhône-Alpes (2614) <i>Salaires minima 2012</i>	12/07/2006	04/01/2012	2012/8
AIFR		Travaux publics ouvriers Auvergne (1702) <i>Salaires minima 2013</i>	15/12/1992	21/12/2012	2013/6
AIFR		Travaux publics ouvriers Bourgogne (1702) <i>Salaires minima pour 2012</i>	15/12/1992	25/01/2012	2012/12
AIFR		Travaux publics ouvriers Centre (1702) <i>Salaires minima 2013</i>	15/12/1992	05/12/2012	2013/10
AIFR		Travaux publics ouvriers Champagne-Ardenne (1702) <i>Salaires minima 2013</i>	15/12/1992	12/12/2012	2013/6
AIFR		Travaux publics ouvriers Franche-Comté (1702) <i>Salaires minima 2013</i>	15/12/1992	03/12/2012	2013/5
AIFR		Travaux publics ouvriers Île-de-France (1702) <i>Salaires minima (RMAG) 2013</i>	15/12/1992	03/12/2012	2013/3
AIFR		Travaux publics ouvriers Languedoc-Roussillon (1702) <i>Salaires barème minima 2013</i>	15/12/1992	19/12/2012	2013/8
AIFR		Travaux publics ouvriers Lorraine (1702) <i>Salaires minima 2012</i>	15/12/1992	10/01/2012	2012/8

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
AIFR		Travaux publics ouvriers Midi-Pyrénées (1702) <i>Salaires minima au 01/01/2013</i>	15/12/1992	26/11/2012	2013/3
AIFR		Travaux publics ouvriers Nord - Pas-de-Calais (1702) <i>Salaires minima 2013</i>	15/12/1992	13/12/2012	2013/5
AIFR		Travaux publics ouvriers PACA (1702) <i>Salaires minima pour 2013</i>	15/12/1992	04/12/2012	2013/2
AIFR		Travaux publics ouvriers Pays de la Loire (1702) <i>Salaires minima (RMAG) 2013</i>	15/12/1992	13/12/2012	2013/3
AIFR		Travaux publics ouvriers Poitou-Charentes (1702) <i>Salaires minimaux 2013</i>	15/12/1992	10/12/2012	2013/9
AIFR		Travaux publics ouvriers Rhône-Alpes (1702) <i>Salaires minima 2012</i>	15/12/1992	04/01/2012	2012/8
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
CCDE		Métallurgie Allier (898) <i>TEGA 2012 et valeur point RMH au 01/11/2012</i>	21/07/1976	21/09/2012	2012/50
CCDE		Métallurgie Bas-Rhin (1967) <i>Salaires (RMH + RAEG) + primes</i> <i>Salaires (RMH + RAEG) + primes</i>	04/04/1996	10/01/2012 05/11/2012	2012/7 2012/48
CCDE		Métallurgie Hautes-Pyrénées (1626) <i>Salaires TEGA 2012</i>	18/02/1992	14/05/2012	2012/25
CCDE		Métallurgie Loire-Atlantique (1369) <i>Avenant de révision de la convention (mise à jour)</i>	29/04/1985	24/04/2012	2012/26
CCDE	3334	Métallurgie Loir-et-Cher (2579) <i>Salaires (RAG + RMH) 2012 et primes</i> <i>Salaires (RAG + RMH) 2012 et primes</i>	05/07/1991	24/01/2012 29/11/2012	2012/9 2012/52
CCAE		Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme) (1007) <i>N° 66 salaires (TEGA) 2012</i> <i>N° 67 salaires barème RMH</i> <i>N° 68 salaires (travailleurs à domicile)</i>	11/04/1979	21/09/2012 21/09/2012 21/09/2012	2012/50 2012/50 2012/50
AIFD		Boulangerie pâtisserie artisanales Eure (843) <i>Salaires minima 2012</i>	19/03/1976	15/03/2012	2012/17
AIFA		Ports et manutention port Dunkerque (3017) <i>Conditions d'emploi et de rémunération des dockers</i>	15/04/2011	30/07/2012	2012/38

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

IV. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE

IV.1. POURSUITE DE L'APPLICATION DE LA LOI PORTANT RÉFORME DES RETRAITES RELATIVE AU PERCO

Deux mesures de portée générale sont venues modifier sensiblement l'impact financier sur l'épargne salariale : l'une résulte de la loi n° 2012-958 du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012 qui a porté le taux du forfait social applicable à l'épargne salariale à compter du 1^{er} août 2012 de 8 % à 20 %. L'autre est issue de la loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013 qui prévoit l'assujettissement à la taxe sur les salaires des sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement au plan d'épargne.

Au cours de l'année 2012, la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites s'est poursuivie. Deux décrets d'application ont ainsi été pris fin 2011, afin de favoriser l'alimentation du plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) et de renforcer sa sécurité. La loi a fixé aux entreprises et aux branches l'échéance du 1^{er} janvier 2013 pour mettre leurs accords en conformité.

Pour mémoire, le décret du 7 novembre 2011 portant sur l'alimentation et la gestion du plan d'épargne pour la retraite collectif et l'information des bénéficiaires prévoit les modalités d'alimentation du PERCO par :

- des jours de congés non pris, lorsque le salarié ne bénéficie pas d'un compte épargne-temps (CET) ;
- la moitié du montant attribué au titre de la participation (lorsque le salarié ne fait pas connaître son choix de percevoir ou de placer ces sommes).

Il précise que le salarié est informé de ces modalités par une mention sur le livret d'épargne salariale remis lors de la conclusion du contrat de travail et sur le bulletin d'option que reçoit chaque bénéficiaire après le calcul de sa participation. Il prévoit, en outre, les modalités selon lesquelles il est proposé au salarié, une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers.

Le décret du 7 novembre 2011 portant sur l'information des bénéficiaires de la participation financière et la sécurité de leurs avoirs prévoit le troisième temps de l'information du salarié, lors du relevé annuel de ses investissements dans le PERCO.

IV.2. LES ACCORDS COLLECTIFS ET AVENANTS SIGNÉS EN 2012

Alors que le thème de la participation financière relève, en premier lieu, des négociations d'entreprise ou d'établissement, les accords-cadres d'intéressement et de participation ainsi que les dispositifs d'épargne salariale et d'épargne retraite collective, peuvent, depuis 2007, se développer également au niveau de la branche.

En 2012, la négociation à ce niveau a connu un certain regain (17 accords ou avenants), en comparaison des années précédentes où une dizaine de textes était conclue chaque année (9 textes en 2009, 11 textes en 2010, 9 textes en 2011).

Une part majeure de la négociation en 2012 a toujours pour finalité la mise en conformité des accords existants, notamment au regard des dispositions de la loi portant réforme des retraites.

Sept avenants ont ainsi été signés :

- Deux avenants aux accords de plan d'épargne interentreprises (PEI) et plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) ont été signés le 20 avril 2012 dans la convention collective de la *banque*.

Ces avenants ont pour objet d'intégrer les dispositions légales et réglementaires intervenues depuis la signature des accords initiaux, d'actualiser les références des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE), des gérants des fonds, des dépositaires des avoirs et des teneurs de comptes. Ils visent également à une meilleure lisibilité en supprimant les renvois aux articles du Code du travail, aux autres codes applicables ou à la convention collective.

- Un avenant au PERCO-I dans le secteur des *industries électriques et gazières* conclu le 4 mai 2012 met cet accord en conformité avec les dispositions de la loi du 9 novembre 2010 : adossement obligatoire de la participation à un plan d'épargne salariale, affectation par défaut de la participation dans le PERCO, possibilité pour les salariés qui ne disposent pas d'un compte épargne-temps mais bénéficient d'un PERCO d'alimenter ce dernier avec des jours de congé dans la limite de cinq jours, obligation de prévoir une gestion pilotée de l'épargne investie dans un PERCO.
- Par ailleurs, quatre avenants de mise en conformité ont également été conclus :
 - l'avenant du 18 septembre 2012 dans les *métiers de la jardinerie graineterie* ;
 - l'avenant du 28 mars 2012 dans les *services de l'automobile* ;

- l'avenant à l'accord interprofessionnel portant création d'un PEI et d'un PERCO-I conclu le 6 juin 2012 par l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) avec en outre pour ce dernier, modification des modalités d'abondement, de l'offre financière, de notification d'adhésion des entreprises à l'accord, et précisions sur les modalités d'adhésion simplifiées ;
- l'avenant du 15 février 2012 au règlement du PERCO-I dans les *industries chimiques* qui liste les sources d'alimentation de ce plan.

Quatre textes portant mise à jour d'une convention collective mentionnent la possibilité pour les entreprises concernées de mettre en œuvre un ou plusieurs des dispositifs d'épargne salariale :

- l'avenant du 23 avril 2012 à la convention collective des *entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles* ;
- l'avenant du 9 mai 2012 à la convention collective du *commerce de détail non alimentaire* ;
- deux avenants du 14 mai 2012 à la convention collective du *personnel des sociétés coopératives d'HLM* portant sur la rémunération prévoient l'obligation pour les entreprises concernées de conclure un accord d'intéressement.

En outre un accord départemental, conclu le 30 juillet 2012 dans le cadre de la convention collective nationale *ports et manutention* et précisant les conditions d'emploi et de rémunération des personnels dockers des entreprises de manutention du port de Dunkerque, prévoit la mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) et d'un PERCO au sein de chaque entreprise, avec abondement par l'entreprise des sommes versées par les salariés.

Un seul accord met en place des dispositifs de participation financière : l'accord interprofessionnel départemental relatif au PEI PERCO-I des Hauts-de-Seine du 14 septembre 2012 porte sur trois des dispositifs de participation financière : PEI, PERCO-I et participation, facultative pour les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent l'appliquer. Il prévoit la possibilité d'alimentation des plans d'épargne salariale par le CET.

Enfin, il convient de mentionner l'accord national interprofessionnel (ANI) du 13 janvier 2012 sur le chômage partiel qui prévoit la neutralisation des périodes de chômage partiel pour la répartition de l'intéressement et de la participation, lorsque le critère retenu pour cette répartition est le salaire.

IV.3. CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Les négociations de branche en matière de participation et d'épargne salariale ont, pour la majeure partie, consisté en une actualisation et une mise en conformité des accords déjà en vigueur. L'échéance du 31 décembre 2012 fixée par la loi a ainsi contribué à une accélération de ce phénomène de mise en conformité des accords conclus, tant dans les branches professionnelles que dans les entreprises. Le peu d'accords nouveaux, de branche notamment, ne traduit pas pour autant un manque d'intérêt pour ces dispositifs. Nombre d'entreprises mettent en place leurs propres accords d'épargne salariale ou, notamment pour les plus petites, sont parties prenantes à un PEI ou à un PERCO-I mis en place entre plusieurs employeurs pris individuellement qui sont proposés par les organismes financiers acteurs dans le champ de l'épargne salariale.

Liste des textes analysés abordant le thème de la participation financière⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>N° 3 à l'accord du 27/06/2002 épargne salariale</i>	15/01/1981	28/03/2012	2012/21
CCNE	3161	Banque (2120) <i>Avenant à l'accord 07/07/2003 plan épargne interentreprise</i> <i>Avenant à l'accord du 17/09/2007 PERCO-I et annexes</i>	10/01/2000	20/04/2012	2012/25
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Avenant au règlement plan d'épargne retraite (PERCO-I)</i>	30/12/1952	15/02/2012	2012/16
AIN		Chômage partiel - ANI du 13/01/2012	13/01/2012		2012/30
CCNE	3280	Ciments industrie fabrication cadres (363) <i>Rémunération des apprentis</i>	05/07/1963	14/06/2012	2012/37
CCNE	3280	Ciments industrie fabrication ETDAM (833) <i>Rémunération des apprentis</i>	02/02/1976	14/06/2012	2012/37
CCNE	3280	Ciments industrie fabrication ouvriers (832) <i>Rémunération des apprentis</i>	02/02/1976	14/06/2012	2012/37
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Avenant de mise à jour de la convention - annexes</i>	14/06/1988	09/05/2012	2012/37
APNE	3368	Électriques et gazières industries PERCO-I <i>N° 2 mise en place d'un PERCO-I de branche</i>	11/12/2008	04/05/2012	2009/3 2012/25
CCN	3191	HLM sociétés coopératives (1588) <i>N° 11 modifiant article 20 - rémunération</i> <i>N° 9 de mise à jour de la convention recrutement</i>	15/05/1990	14/05/2012 14/05/2012	2013/5 2013/5
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>N° 1 à l'accord du 27/01/2010 épargne salariale</i>	03/12/1993	18/09/2012	2012/42
AINE		Professions libérales épargne salariale <i>N° 4 à l'accord PEI - PERCO - I (ES-PL)</i>	27/11/2002	06/06/2012	2003/12 2012/31
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Révision de la convention - réécriture en annexe</i>	10/12/1985	23/04/2012	2012/27

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la participation financière (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
AID		Plan épargne salariale PEI PERCO-I Hauts-de-Seine	14/09/2012		2012/49
AIFA		Ports et manutention port Dunkerque (3017) <i>Conditions d'emploi et de rémunération des dockers</i>	15/04/2011	30/07/2012	2012/38

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

V. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA DURÉE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

En matière de durée du travail, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a établi un équilibre fondé sur trois piliers.

- 1 - La définition des règles essentielles destinées à protéger la santé et la sécurité des salariés (durées maximales, repos, congés) est, au nom de l'ordre public social, du domaine de la loi et du règlement dans le strict respect des exigences communautaires en la matière.
- 2 - Les éléments de la durée du travail touchant à l'organisation du travail relèvent quant à eux de la négociation collective, au plus près des besoins et donc en premier lieu au niveau de l'entreprise. La loi de 2008 a consacré la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche sur les sujets structurants en matière d'organisation productive (aménagement du temps de travail, heures supplémentaires, forfaits).
- 3 - La notion de durée légale du travail, conçue comme le seuil de déclenchement des majorations pour heures supplémentaires et non comme un plafond, participe du pouvoir d'achat des salariés.

C'est au regard de cet équilibre que doit être appréciée l'activité conventionnelle sur la durée du travail. Il convient notamment de mettre en regard négociations de branche et d'entreprise, ce dernier niveau étant privilégié en la matière. À cet égard, on constate que, parallèlement à une stabilisation du nombre d'accords de branche conclus depuis plusieurs années, l'activité conventionnelle est en revanche plus dynamique dans les entreprises (Voir Chapitre *La négociation d'entreprise*).

V.1. L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL, LES FORFAITS ET LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

V.1.1. L'aménagement du temps de travail issu de la loi du 20 août 2008

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a simplifié la réglementation en matière de temps de travail en créant un mode unique d'aménagement négocié du temps de travail qui se substitue aux différents modes précédents (modulation, cycle, réduction du temps de travail – RTT – par octroi de

journées ou demi-journées de repos) avec des règles beaucoup plus souples.

Deux accords (*entreprises artistiques et culturelles* ; *maisons d'étudiants*) établissent un cadre au niveau de la branche pour un aménagement négocié du temps de travail.

L'accord du 24 juillet 2012 qui modifie des dispositions de la convention des *entreprises artistiques et culturelles* prévoit que la durée du travail peut être répartie sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, conformément à l'article L.3122-2 du Code du travail. L'accord précise que l'horaire annuel normal des salariés à temps complet est de 1 575 heures. En cas de modification de la programmation hebdomadaire de variation des horaires, le délai de prévenance des salariés est de sept jours ouvrés. Toutefois, en cas de circonstance exceptionnelle, ce délai pourra être porté à 72 heures.

L'accord du 21 février 2012 relatif à la convention des *maisons d'étudiants* fait également référence au nouveau dispositif de répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine afin de prendre en compte le fonctionnement de certaines maisons assujetties à des variations d'activité, liées à des périodes scolaires ou universitaires. Il indique que la durée du travail des salariés à temps complet est de 35 heures effectives par semaine sur 46 semaines, soit 1 568 heures effectives par an. L'accord détermine par ailleurs une limite haute hebdomadaire fixée à 44 heures effectives par semaine, déclenchant des majorations pour heures supplémentaires et une limite basse fixée à 0 heure. Est également mentionnée la possibilité de prévenir le salarié un jour calendaire avant la modification de la programmation des horaires en cas de circonstance exceptionnelle.

Enfin, ces deux accords envisagent un lissage de la rémunération mensuelle et précisent les conditions de prise en compte des absences ainsi que des départs et des arrivées en cours de période pour le calcul de la rémunération.

V.1.2. Les forfaits

Les forfaits mensuels et annuels en heures

Quatre accords prévoient le recours aux forfaits annuels en heures.

Dans la branche de la *métallurgie – ingénieurs et cadres*, l'accord du 25 janvier 2012 définit le barème des appointements minimaux annuels garantis pour un forfait de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus.

L'avenant du 28 juin 2012 relatif à la convention des *entreprises d'architecture* précise quant à lui les modalités de contrôle de la durée du travail des salariés titulaires d'une convention de forfait en heures mensuelle ou annuelle. Il est ainsi prévu que, chaque mois, les salariés concernés remettent à la direction un relevé des heures accomplies au cours des mois précédents.

Par ailleurs, l'avenant du 10 juillet 2012 relatif à la convention des *transports routiers et activités auxiliaires du transport* détermine une base de 1 607 heures pour un forfait en heures fixé sur l'année.

Enfin, l'avenant du 23 avril 2012 conclu dans la branche des *entreprises de commerce, de location et de réparation des tracteurs, machines et matériels agricoles* procède à une simple recodification des dispositions de la convention relatives aux forfaits avec référence horaire et sans référence horaire.

Les forfaits annuels en jours

Les forfaits annuels en jours consistent à décompter le temps de travail en jours et non plus en heures. Ils s'adressent à des personnels largement autonomes dont le temps de travail ne peut être prédéterminé.

19 accords font référence au forfait annuel en jours.

Parmi eux, les accords *métallurgie, experts-comptables* et *plasturgie* portent plus spécifiquement sur les salaires minima des salariés en forfait-jours.

Sept accords (*acteurs du lien social et familial ; avocats salariés ; boucherie ; huissiers de justice ; restauration rapide ; cadres des travaux publics ; ETAM des travaux publics*) mettent en œuvre les dispositions de la loi du 20 août 2008 relatives au dépassement du forfait annuel (fixé à 218 jours) par la renonciation à des jours de repos. La loi du 20 août 2008, dans son titre II portant réforme du temps de travail, a en effet prévu que le salarié qui le souhaite peut, en accord avec le chef d'entreprise, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, sans qu'un accord collectif n'ait besoin d'autoriser ce procédé. Deux accords (*acteurs du lien social et familial ; avocats salariés*) fixent à 225 jours par an (au lieu de 235) le nombre de jours maximal de travail après renonciation à des jours de congés et deux accords (*avocats salariés ; huissiers de justice*) prévoient par ailleurs un taux de majoration supérieur à 10 % pour ces jours.

De plus, trois accords (*avocats salariés ; espaces de loisirs, d'attractions et culturels ; restauration rapide*) vont au-delà de l'obligation d'effectuer chaque année un entretien de suivi en prévoyant des entretiens périodiques, au moins semestriels, destinés à alerter les employeurs en cas de surcharge de travail.

Enfin, trois accords (*restauration rapide ; distribution de films cadres et agents de maîtrise ; distribution de films ouvriers et employés*) envisagent la possibilité d'affecter des jours de repos liés aux forfaits en jours sur un compte épargne-temps (CET) à condition qu'un accord collectif le prévoit.

À noter que deux accords (*cadres et ETAM des travaux publics*) rappellent l'obligation d'assurer le droit au respect du temps de repos et de la vie privée des salariés en faisant un usage limité des moyens de communication technologiques. Dans cette perspective, l'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos. Le salarié doit quant à lui observer un usage limité, de sa propre initiative, des moyens de communication technologiques.

V.1.3. Les heures supplémentaires

Le maintien des majorations légales

La majorité des accords traitant des heures supplémentaires aborde la question des taux de majoration, le plus souvent pour rappeler les taux de majoration légaux soit 25 % pour les huit premières heures et 50 % au-delà (*production de films d'animation ; entreprises d'architecture ; espaces de loisirs, d'attractions et culturels ; accord départemental conclu dans le cadre de la convention collective nationale ports et manutention* précisant les conditions d'emploi et de rémunération des dockers des entreprises de manutention dans les ports maritimes du département du Nord).

Le repos compensateur équivalent : une alternative à la majoration salariale

Pour calculer la durée du repos compensateur équivalent, il est tenu compte de la même majoration de temps que celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires.

La convention collective nationale des *espaces de loisirs, d'attractions et culturels* prévoit que, sauf dispositions contraires figurant dans les accords d'entreprise, le paiement des heures supplémentaires avec

majoration constitue la forme normale de compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires. Le dispositif de repos compensateur de remplacement est une exception.

L'accord départemental conclu dans le cadre de la convention collective nationale *ports et manutention* précise les conditions d'emploi et de rémunération des dockers des entreprises de manutention dans les ports maritimes du département du Nord. Il prévoit en fin de période de modulation/annualisation, dans le cas d'un dépassement de l'horaire annuel, que soit privilégié le repos compensateur de remplacement, calculé en utilisant les majorations de 25 % pour les huit premières heures hebdomadaires et de 50 % pour les heures suivantes.

Contrepartie obligatoire en repos

Sauf si un accord collectif en dispose autrement, seules les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent d'heures supplémentaires donnent droit à une contrepartie obligatoire en repos. Cette contrepartie est fixée par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement, à défaut par accord de branche. En l'absence d'une convention ou d'un accord, la contrepartie est de :

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés et moins,
- 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Les accords conclus dans les branches des *espaces de loisirs, d'attractions et culturels*, et des *maisons d'étudiants* rappellent ces dispositions issues de la loi du 20 août 2008.

La convention collective nationale des *entreprises d'architecture* prévoit un repos compensateur obligatoire pour les entreprises de 10 salariés au plus, différencié selon que les heures sont effectuées dans la limite du contingent d'heures supplémentaires (50 % du temps de travail accompli au-delà de 41 heures) ou au-delà de ce contingent (100 % pour les heures accomplies dès la 36^e heure)

Des contingents conventionnels hétérogènes

Très peu d'accords ont été conclus sur le niveau du contingent d'heures supplémentaires.

Seule la branche de la *production des films d'animation* prévoit un contingent supérieur au contingent légal (230 heures pour une année).

La convention collective nationale du *commerce des articles de sports et équipements de loisirs* fixe le contingent à 220 heures. L'accord conclu dans les conventions collectives du *négoce de matériaux construction des ETAM/ouvriers* prévoit que le contingent d'heures supplémentaires par an et par salarié est fixé, pour les entreprises de 50 salariés et moins, à 210 heures pour les salariés non annualisés et à 180 heures pour les salariés annualisés.

La convention collective nationale *espaces de loisirs, d'attractions et culturels* porte le contingent à 220 heures par an pour les permanents et à 146 heures pour les saisonniers. Pour les salariés sous contrat à durée déterminée (CDD), un contingent est calculé au *prorata* de la durée du contrat, sauf lorsque la durée du contrat est inférieure ou égale à deux mois. Dans ce cas, le contingent est fixé forfaitairement à 40 heures supplémentaires.

La convention collective nationale de la *couture parisienne* fixe à 160 heures le niveau du contingent annuel d'heures supplémentaires pour le personnel ne bénéficiant pas de la modulation et à 100 heures pour le personnel bénéficiant de la modulation.

V.2. LES AUTRES THÈMES DE NÉGOCIATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

V.2.1. *Le temps partiel*

Durée minimale hebdomadaire

La branche des *espaces de loisirs d'attraction et culturels* prévoit une durée minimale hebdomadaire de 4 heures et une durée maximale de 34 heures 30 sur une semaine. Lorsque le temps de travail est décompté mensuellement, la durée maximale mensuelle est inférieure à 151,67 heures.

La branche de la *restauration rapide* prévoit de porter, à compter du 1^{er} octobre 2012, une durée minimale de travail des salariés à temps partiel de 22 heures pour un contrat hebdomadaire ou de 95 heures et 16 minutes pour un contrat mensuel, sauf demande expresse du salarié lors de la conclusion ou l'exécution du contrat ou disposition légale.

Par ailleurs, l'employeur veille à ce que le salarié bénéficie des prestations en nature de la sécurité sociale du fait de la durée du travail prévue à son contrat, ou de sa situation personnelle. Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié informe l'employeur de sa situation au regard de la sécurité sociale. Il lui incombe, en outre, de

faire connaître tout changement dans sa situation lui retirant le bénéfice de cette garantie. Dans ce cas, l'employeur est tenu, sauf demande expresse du salarié, de porter la durée contractuelle de travail au minimum requis pour lui assurer le bénéfice des prestations en nature de la sécurité sociale, sous réserve de redéfinir les périodes de planification possibles.

Les plages de planification possibles sont exprimées en tranches horaires, continues ou discontinues, sur chacun des jours de la semaine susceptibles d'être travaillés, dans le respect des jours de repos prévus par la convention collective. Le total des heures composant ces plages ne peut excéder un double seuil, hebdomadaire et journalier fixé comme suit : un seuil hebdomadaire plafonné à 75 heures et un seuil journalier à 12 heures.

Modification de la répartition de la durée du travail / délai de prévenance

Dans les branches des *espaces de loisirs d'attraction et culturels*, et des *organismes de formation* toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours calendaires avant la date de modification.

Toutefois, les partenaires sociaux de la branche des *espaces de loisirs d'attraction et culturels* conviennent qu'en cas de circonstances exceptionnelles tenant à la fluctuation de l'activité, le délai de prévenance peut être abaissé à trois jours ouvrés. Lorsque les plannings individuels ont été modifiés au moins trois fois au cours de la saison et ce, trois jours avant la date concernée par la modification, le salarié se verra octroyer une récupération de 2 heures ou le paiement de 2 heures de travail selon le choix de contrepartie opéré par l'entreprise.

Interruption d'activité

Les branches des *entreprises d'architecture* et des *maisons d'étudiants* prévoient que les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être inférieure à 1 heure ni supérieure à 2 heures.

Néanmoins, la branche des *maisons d'étudiants* prévoit que les salariés de restauration à temps partiel et les étudiants qui effectuent un travail prévoyant une coupure quotidienne de plus de 2 heures, bénéficient en contrepartie d'une majoration de 5 points intégrés dans

le salaire de base à temps plein et calculée *prorata temporis* du temps de travail.

La branche de la *restauration rapide* prévoit qu'à compter du 1^{er} juillet 2012, il est versé au salarié, pour chaque interruption d'activité de plus de 2 heures, une prime équivalent à 50 % du minimum garanti. À compter du 1^{er} janvier 2013, il est versé au salarié, pour chaque interruption de plus de 2 heures, une prime équivalent à 50 % du minimum garanti sans pouvoir être inférieure à 2 euros.

Heures complémentaires

Les branches des *vétérinaires praticiens salariés* et des *cabinets et cliniques vétérinaires* prévoient une majoration de 10 % dès la première heure complémentaire effectuée par un salarié à temps partiel. Au-delà du dixième de la durée initialement fixée au contrat, les heures sont alors majorées de 25 %.

Les branches de l'*enseignement privé technique formateur enseignant*, du *transport aérien personnel au sol*, des *organismes de formation*, des *maisons d'étudiants* et de la *restauration rapide* plafonnent au tiers de la durée fixée au contrat la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.

Mise en place d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

Les branches des *espaces de loisirs d'attraction et culturels* et des *maisons d'étudiants* soulignent que le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année doit rester exceptionnel.

La branche des *espaces de loisirs d'attraction et culturels* prévoit que durant des périodes de forte activité, le salarié à temps partiel aménagé peut être amené à travailler jusqu'à 34 heures 30 par semaine. Lorsque les plannings individuels sont modifiés au moins cinq fois au cours de la saison et ce, trois jours avant la date concernée par la modification, le salarié se voit octroyer une récupération de 2 heures ou le paiement de 2 heures de travail selon le choix de contrepartie opéré par l'entreprise. Les interruptions entre deux périodes de travail, y compris la pause déjeuner, sont limitées à une durée maximale de 2 heures, consécutives ou non.

La branche des *maisons d'étudiants* prévoit qu'un salarié à temps partiel aménagé ne peut effectuer plus de 10 heures de travail par jour. Il ne peut ni dépasser la limite haute hebdomadaire prévue dans le contrat de travail, ni atteindre 35 heures par semaine. Les modifications

concernant le planning ne peuvent intervenir qu'après avoir respecté un délai de prévenance de sept jours calendaires sauf circonstances exceptionnelles. La journée de travail des salariés à temps partiel aménagé ne peut être interrompue par plus d'une coupure de 2 heures. Néanmoins, les salariés de restauration à temps partiel et les étudiants qui effectuent un travail prévoyant une coupure quotidienne de plus de 2 heures, bénéficient en contrepartie d'une majoration de cinq points intégrés dans le salaire de base à temps plein et calculée *prorata temporis* du temps de travail.

Les branches des *espaces de loisirs d'attraction et culturels*, des *maisons d'étudiants* et des *entreprises artistiques et culturelles* prévoient de porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires. Les heures complémentaires accomplies par le salarié entre 10 % et 33 % de la durée du travail prévue au contrat donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

La branche des *entreprises artistiques et culturelles* prévoit la possibilité de réduire le délai de prévenance, dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié, à trois jours ouvrés. Dans ce cas, les heures déplacées sont majorées de 10 % soit sous forme numéraire, soit sous forme de repos. En cas de circonstances exceptionnelles imprévisibles indépendantes de la volonté de la direction et/ou survenant du fait d'un tiers lié à l'exploitation (notamment du fait d'un cocontractant), toute modification d'horaire peut être notifiée moins de 72 heures à l'avance. Dans ce cas, les heures déplacées sont majorées de 25 % soit sous forme numéraire, soit sous forme de repos.

Dans le cadre d'une amplitude journalière limitée à 16 heures, la journée de travail d'un salarié à temps partiel aménagé comporte un maximum de deux séquences de travail, séparées par une interruption d'une durée de deux heures maximum. Lorsque la journée comporte soit trois séquences de travail, soit une interruption entre séquences d'une durée supérieure à 2 heures, le montant du salaire de la journée est majoré de 10 %.

Temps partiel choisi pour les besoins de la vie familiale

La branche du *commerce de détail non alimentaire* prévoit, pour les salariés qui en font la demande, la possibilité de bénéficier d'un passage à temps partiel sous forme d'une ou plusieurs périodes non travaillées d'au moins une semaine, pour les besoins de leur vie familiale.

Le temps partiel, un thème également évoqué sous l'angle de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Les accords négociés dans le contexte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soulignent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière tant pour les femmes que pour les hommes. Ils soulignent que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne doit pas constituer un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière. Ils rappellent, par ailleurs, que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent (*charcuterie de détail ; meunerie ; expédition exportation de fruits et légumes*).

D'autres branches prévoient que la répartition des horaires des salariés à temps partiel doit être déterminée, si l'organisation de l'entreprise le permet, en considération de l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée et familiale et en limitant notamment la durée d'interruption quotidienne (*entreprises artisanales de la boulangerie-pâtisserie, meunerie*).

Les partenaires sociaux de la branche des *entreprises artisanales de la boulangerie-pâtisserie* encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations liées à la vie familiale des salariés dans l'organisation du temps de travail, tout en veillant à sauvegarder la bonne marche de l'entreprise. Ainsi, les éventuelles modifications d'horaires doivent répondre à des besoins nécessaires à la bonne marche de l'entreprise. Il est fixé un délai de prévenance de sept jours minimum en cas de modification d'horaires des salariés à temps partiel sauf situation d'urgence.

Fort du constat que les femmes occupent majoritairement des emplois à temps partiel, la branche des entreprises de propreté se donne pour objectifs de :

- privilégier les propositions d'emploi à temps plein,
- et favoriser l'accès des femmes et des hommes à des postes à temps partiel choisi.

La branche offre ainsi aux salariés qui le souhaitent la possibilité d'augmenter leur durée contractuelle de travail pour une durée déterminée et en fonction des capacités de l'entreprise. La conclusion de ces avenants temporaires, à la demande du salarié, permet d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés à temps partiel tout en leur offrant des garanties sur les modalités de retour aux conditions initiales de travail.

La branche instaure un système de "fiches de souhaits" pour faciliter la prise en compte des demandes des salariés qui souhaitent un complément d'heures choisies ou un emploi à temps plein. Par ailleurs, les partenaires sociaux prévoient une durée minimale hebdomadaire de travail pour les salariés. En outre, la branche invite les entreprises à améliorer l'information sur les postes disponibles, notamment par voie d'affichage à destination des salariés à temps partiel mais aussi des institutions représentatives du personnel.

La branche du *négoce des combustibles solides liquides gazeux* prévoit que les salariés travaillant à temps partiel peuvent, s'ils le souhaitent et en accord avec leur employeur, cotiser au régime vieillesse à hauteur du salaire correspondant au temps plein. Les entreprises étudient la possibilité de prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisation résultant de cette option.

Le temps partiel, un thème également évoqué sous l'angle de la pénibilité

La branche des *remontées mécaniques et domaines skiables* prévoit que des aménagements d'horaires peuvent être envisagés pour améliorer les conditions de travail et prévenir les situations de pénibilité, notamment par le recours au temps partiel à la demande du salarié et en accord avec l'employeur. Le salarié bénéficie, dans tous les cas, d'une priorité de transformation du contrat de travail à temps plein s'il en fait la demande.

La branche de la *commercialisation et du conditionnement des œufs* prévoit que les salariés âgés de plus de 55 ans, affectés sur un emploi exposé à des facteurs de pénibilité, et désireux de transformer leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel, sont prioritaires pour l'attribution des emplois disponibles dans leur catégorie professionnelle.

Dans cette hypothèse, les salariés concernés, qui concluent un avenant de passage à temps partiel, ont la possibilité d'opter, pour le calcul des cotisations d'assurance vieillesse et des régimes complémentaires obligatoires de retraite, pour le maintien d'une assiette de cotisations à la hauteur de la rémunération correspondant à un temps plein.

V.2.2. Le travail dominical

En 2012, six accords ont abordé la thématique du travail dominical.

Trois d'entre eux proposent aux salariés privés du repos dominical des compensations allant au-delà des obligations légales et réglementaires :

- le protocole d'accord conventionnel départemental pour l'ensemble du *personnel des boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales Bouches-du-Rhône* prévoit une majoration de 20 % du taux horaire de base des salariés employés le dimanche ;
- la convention collective nationale de la *production de films d'animation* indique une majoration de 25 % des heures travaillées le dimanche ;
- l'accord sur les conditions d'emploi et de rémunération particulières des personnels dockers des entreprises de manutention dans les ports maritimes des départements du Nord conclu dans le cadre de la convention collective nationale *ports et manutention*, prévoit une

majoration du salaire de 100 %, excepté pour les salariés travaillant en horaires continus ou cyclés.

Dans le respect des règles légales en vigueur en matière de travail dominical, l'accord conclu pour les commerces de Haute-Garonne harmonise les conditions de son recours et limite à deux dimanches par an l'ouverture pour l'ensemble des commerces de ce département. En effet, dans le cadre des dérogations municipales, l'accord prévoit, pour les salariés privés de leur repos dominical, le volontariat, le doublement de la rémunération et un repos compensateur équivalent en temps, en vertu des articles L.3132-26 et L.3132-27 du Code du travail.

V.2.3. Le travail de nuit

Pour des raisons de santé et de sécurité des salariés, le recours au travail de nuit, strictement encadré depuis la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, doit être exceptionnel. La mise en place structurelle de cette forme de travail ou son extension à de nouvelles catégories de salariés sont subordonnées à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord, une autorisation administrative peut être demandée à l'inspecteur du travail.

Le nombre de textes traitant du travail de nuit est stable, avec un total de 14 textes conclus en 2012 contre 11 l'année précédente. Si les partenaires sociaux doivent obligatoirement aborder certains aspects du travail de nuit, les contreparties accordées au titre des périodes de nuit demeurent un thème majeur de cette négociation.

V.2.3.1. Un recours limité et des garanties pour les travailleurs de nuit

La législation sur le travail de nuit affirme son caractère exceptionnel et renforce la protection de la santé et de la sécurité des salariés concernés.

Un rappel fréquent du caractère exceptionnel du travail de nuit

Le recours au travail de nuit n'est possible, exceptionnellement ou durablement, que s'il est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique (convention collective des *industries alimentaires diverses*) ou des services d'utilité sociale (convention collective des *entreprises des services à la personne*). L'accord collectif doit comporter les justifications du recours au travail de nuit et définir les types d'emplois susceptibles de faire l'objet de celui-ci.

La convention collective des *employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment, des travaux publics et activités annexes de la Martinique* rappelle que le recours au travail de nuit n'est possible, que pour des emplois pour lesquels "il est impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés [...] ou encore impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité [...]". La convention collective des *industries alimentaires diverses* encadre les emplois susceptibles d'être concernés. Elle rappelle en outre l'obligation de consultation des institutions représentatives du personnel et leur faculté d'étudier des solutions plus favorables, alternatives au travail de nuit.

Les dispositions de la loi qui encadrent le travail de nuit (protection des travailleurs de nuit, durées maximales, etc.) sont d'ordre public. Elles s'appliquent y compris dans les secteurs où le recours au travail de nuit peut être inhérent à l'activité (convention collective des *entreprises du secteur privé du spectacle vivant*, convention collective de la *production cinématographique*).

Les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs

Compte tenu des effets néfastes du travail de nuit sur la santé, le Code du travail prévoit des mesures particulières, notamment en matière de surveillance médicale, pour les travailleurs amenés à travailler régulièrement la nuit, salariés qualifiés de "travailleurs de nuit".

Le travailleur de nuit est celui qui accomplit :

- soit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son travail quotidien en période de nuit ;
- soit, au cours d'une période de référence donnée, un nombre minimal d'heures de travail de nuit. Ce nombre d'heures et cette période sont fixés par convention ou accord collectif étendu. À titre d'exemple, les conventions collectives des *industries alimentaires diverses* et des entreprises des *services à la personne* fixent à 300 le nombre d'heures pendant une période de 12 mois consécutifs. À défaut d'accord, est considéré comme travailleur de nuit le salarié qui accomplit au moins 270 heures de travail de nuit pendant une période de 12 mois consécutifs.

Plusieurs textes rappellent que le travailleur de nuit est soumis à une surveillance médicale accrue : *industries alimentaires diverses* ; *employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment, des travaux publics (BTP) et activités annexes de la Martinique* ; *commerce, services*

commerciaux et hôtels, cafés et restaurants (HCR) de Saint-Pierre et Miquelon.

L'organisation des temps de pause est également prévue : *employés, techniciens et agents de maîtrise du BTP et activités annexes de la Martinique ; industries alimentaires diverses ; commerce, services commerciaux et HCR de Saint-Pierre et Miquelon ; entreprises du secteur privé du spectacle vivant.*

Les textes comprennent en outre, des mesures :

- destinées à améliorer les conditions de travail, notamment relatives à la sécurité et au travail isolé dans la convention collective des *industries alimentaires diverses* et celle des *employés, techniciens et agents de maîtrise du BTP et activités annexes de la Martinique* ;
- visant à faciliter l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilité familiale : l'employeur doit porter une attention particulière aux difficultés rencontrées en matière "de garde d'enfants ou d'utilisation des transports" (*industries alimentaires diverses*) ;
- de protection de la maternité (*industries alimentaires diverses ; employés, techniciens et agents de maîtrise du BTP et activités annexes de la Martinique ; commerce, services commerciaux et HCR de Saint-Pierre et Miquelon*) ;
- qui organisent le passage ou le retour d'un poste de nuit à un poste de jour (*industries alimentaires diverses ; employés, techniciens et agents de maîtrise du BTP et activités annexes de la Martinique*).

V.2.3.2. Des contreparties obligatoires

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier de contreparties données obligatoirement sous forme d'un repos compensateur rémunéré. Une compensation salariale peut s'y ajouter.

Les modalités sont diverses, les dispositions conventionnelles peuvent :

- préciser les compensations en termes de repos et laisser aux entreprises le soin de fixer les compensations financières (*employés, techniciens et agents de maîtrise du BTP et activités annexes de la Martinique ; commerce, services commerciaux et HCR de Saint-Pierre et Miquelon*) ;
- compléter les contreparties dont bénéficient les travailleurs de nuit par une prime de panier (*employés, techniciens et agents de maîtrise du BTP et activités annexes de la Martinique*) et par une bonification de la majoration pécuniaire en cas de non-respect des délais de prévenance (*industries alimentaires diverses*) ;

- prévoir des compensations pour le travail de nuit régulier et également pour le travail de nuit occasionnel (*entreprises des services à la personne ; régies de quartier ; industries de la fabrication de la chaux ; production cinématographique*) ;
- renvoyer aux entreprises le soin de négocier des dispositions relatives au travail de nuit exceptionnel (*employés, techniciens et agents de maîtrise du BTP et activités annexes de la Martinique*) ;
- réserver à une plage plus restreinte que la période légale (21 h - 6 h) ou conventionnelle, les contreparties financières (*port et manutention dans les ports maritimes du département du Nord*), ou à une plage plus large (*personnel des boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales Bouches-du-Rhône*).

V.2.3.3. Thèmes associés

Enfin, d'autres thèmes de négociation peuvent également aborder le travail de nuit :

- l'égalité professionnelle : l'accord du 3 mai 2012 sur l'égalité professionnelle dans la convention collective de l'*expédition et exportation des fruits et légumes* rappelle que des dispositions propres aux travailleuses de nuit ont été traitées dans l'accord portant dispositions sur le travail de nuit et les travailleurs de nuit du 2 novembre 2011 (surveillance médicale renforcée, priorité du salarié pour reprise d'un poste de jour, préservation de la vie familiale, etc.). Par ailleurs, l'accord du 22 juin 2012 rappelle l'attention particulière que doit porter l'employeur à la travailleuse de nuit durant sa grossesse, particulièrement lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état ;
- la prévention de la pénibilité : l'accord de méthode du 1^{er} mars 2012 sur la prévention de la pénibilité dans la branche de l'*industrie laitière* vise ainsi à outiller les entreprises de la branche en proposant des mesures collectives et individuelles de prévention concernant le travail de nuit. L'accord propose, par exemple, de réduire le nombre de personnes travaillant de nuit, de renforcer les possibilités d'accès aux postes de jour, d'organiser une formation par le médecin du travail sur les incidences potentielles du travail de nuit et les recommandations concernant le sommeil et l'hygiène de vie alimentaire.

V.2.4. Le travail intermittent

Le travail intermittent vise à prendre en compte la situation des activités caractérisées par l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, principalement en raison de la saisonnalité de

l'activité, tout en garantissant la continuité de la relation contractuelle par un contrat à durée indéterminée.

En 2012, trois branches (*sport ; enseignement, écoles supérieures, ingénieurs ; prestataires de services secteur tertiaire*) ont mis en place le travail intermittent pour certaines catégories de personnel.

Un accord (*sport*) envisage un lissage de la rémunération sur l'année.

En 2011, seul un accord (*esthétique, cosmétique, enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie*) prévoyait le recours au travail intermittent.

V.2.5. Les congés payés

En matière de congés payés, la négociation porte principalement sur la durée du congé annuel.

Les branches *distribution directe* et *ports et manutention* ont mis en place des congés supplémentaires en fonction de l'ancienneté.

La loi du 22 mars 2012 relative à la simplification et à l'allègement des démarches administratives a supprimé la condition des dix jours de travail effectif exigée pour l'acquisition du droit à congé payé annuel. Ainsi, les branches des *entreprises d'architecture*, de la *métallurgie de l'Oise* et du *commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs* ont pris acte de la nouvelle législation en vigueur en supprimant le seuil de la condition des dix jours de travail effectif.

V.2.6. Les jours fériés

En matière de jours fériés, le Code du travail ne prévoit pas de compensation obligatoire au travail des jours fériés autres que le 1^{er} mai. Cependant, les branches peuvent prévoir des majorations de salaires ou d'autres contreparties. Ainsi, la branche des *entreprises d'architecture* prévoit, en plus du salaire, une "indemnité égale à 100 % du salaire horaire contractuel en fonction du nombre d'heures travaillées, cette indemnité intégrant le paiement des majorations pour heure supplémentaire". D'autres conventions collectives offrent la faculté au salarié travaillant un jour férié non chômé de remplacer cette majoration de salaire par l'octroi de jours de repos compensateur. C'est le cas de la branche *commerces de détails non alimentaires* qui permet le remplacement de la majoration de salaire par un repos compensateur à la demande du salarié.

V.2.7. Le compte épargne-temps

En 2012, cinq accords ont traité de ce thème (contre neuf en 2011 et six en 2010).

- L'accord conclu dans la branche de *l'immobilier* est spécifiquement consacré au compte épargne-temps (CET) et complète l'accord relatif à l'emploi des seniors.
- Trois autres sont des accords sur la prévention de la pénibilité du travail, et comportent des articles consacrés au compte épargne-temps. Parmi eux, deux accords se limitent à appeler la mise en place :
 - d'un compte épargne-temps au niveau de l'entreprise (*avocats salariés*) ;
 - d'un groupe de travail, au cours du premier trimestre 2013, destiné à instituer un CET "aménagement et fin de carrière" (*industries du bois et de l'importation des bois*).

Le troisième accord comporte quant à lui des clauses d'alimentation des CET d'entreprise (*secteur de la transformation laitière*).

- Enfin, un accord interprofessionnel départemental combinant un plan d'épargne interentreprises (PEI) et un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) prévoit également des modalités d'alimentation des plans d'épargne salariale par le CET (voir PEI-PERCO-I des Hauts-de-Seine dans le chapitre consacré à l'épargne salariale).

Les modalités d'alimentation du CET

La branche de *l'immobilier* a recherché à rendre effectif l'ensemble des modalités d'alimentation du CET, notamment par l'alimentation au titre :

- des heures de repos compensateur acquises au titre des heures supplémentaires ;
- de la cinquième semaine de congés payés ;
- des jours de repos et de congés accordés au titre d'un régime de réduction du temps de travail (RTT) ;
- des heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait ;
- des jours de repos accordés aux cadres et salariés autonomes soumis à un forfait annuel en jours.

Les droits pouvant être épargnés annuellement par les salariés ne peuvent excéder 14 jours ou 98 heures. En outre, les salariés ne

peuvent pas épargner plus de 70 jours (490 heures) sur leur compte épargne-temps.

Concernant le secteur de la transformation laitière, lorsque le salarié est reclassé dans son entreprise sur un poste impliquant la diminution de sa rémunération, il bénéficiera d'une indemnité temporaire dégressive qui pourra être transformée en jours affectables au compte épargne-temps (s'il dispose d'un CET dans son entreprise).

L'alimentation en argent du compte épargne-temps

Contrastant avec 2011, où la quasi-totalité des accords prévoyait une alimentation en argent du CET, les accords conclus en 2012 excluent cette possibilité. Ainsi, les accords de la branche de l'*immobilier* et du secteur de la transformation laitière n'envisagent qu'une alimentation en jours ou en heures de congés ou de repos. Pourtant, une alimentation en argent n'est pas contradictoire avec un CET destiné à indemniser des congés de fin de carrière, et avait été prévue dans plusieurs accords en 2011.

De la même façon, la possibilité pour tout salarié de réclamer la monétisation de ses droits CET (article L.3153-1 du Code du travail) n'est pas évoquée dans ces textes conventionnels.

L'utilisation du compte épargne-temps orientée vers l'indemnisation de temps non travaillés

Les branches ont préféré privilégier une logique d'alimentation et de sortie en temps, revenant aux sources du CET. En conséquence, la sortie en temps est la seule possibilité pour la branche de l'*immobilier*, la mise en place du CET se faisant dans le cadre de l'accord relatif à l'emploi des seniors. À ce titre, le CET est destiné à indemniser des périodes d'absences non rémunérées, et est strictement réservé aux salariés de 55 ans et plus. Si ces périodes peuvent être utilisées par les seniors pour gérer leur fin de carrière, ils peuvent servir également à financer une formation ou un congé pour création d'entreprise.

Selon la même logique, le secteur de la transformation laitière n'envisage, dans son accord du 1^{er} mars 2012 sur la prévention de la pénibilité physique, qu'une sortie du CET en congé de fin de carrière.

L'utilisation du compte épargne-temps dans le cadre de l'épargne retraite

L'article L.3153-3 du Code du travail a prévu une alimentation du PERCO par des droits acquis sur le CET, qui bénéficient dans la limite

d'un plafond de dix jours par an des exonérations fiscale et sociale. Si cette passerelle CET-PERCO n'était pas retenue dans les accords signés en 2009 et en 2010, elle était explicitement présente dans deux accords conclus en 2011. De même, elle est retenue en 2012 dans l'accord de la branche de l'*immobilier*, ainsi que dans l'accord PEI-PERCO-I des Hauts-de-Seine. C'est dans ce dernier accord que l'alimentation du PERCO est la plus détaillée, avec rappel des textes du Code du travail et des plafonds d'exonérations sociale et fiscale attachés à ces dispositifs. La branche de l'*immobilier* se contente d'un bref rappel factuel du lien entre CET et PERCO, ce qui peut s'expliquer par le fait que cette branche ne dispose pas de son propre PERCO, mais renvoie aux plans mis en place dans les entreprises.

Liste des textes analysés abordant le thème du temps de travail⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
AIN		Chômage partiel - ANI du 13/01/2012	13/01/2012		2012/30
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>N° 03-12 toilettage de la convention (mise à jour)</i>	04/06/1983	25/09/2012	2012/43
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>N° 1 à la convention (mise à jour complète)</i>	27/02/2003	28/06/2012	2012/34
CCNE	3226	Artistiques culturelles entreprises (1285) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>Modification des dispositions de la convention</i>	01/01/1984	03/07/2012 24/07/2012	2012/39 2012/42
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>N° 28 révision art. 45 indemnité départ retraite</i>	13/04/1994	26/10/2012	2012/47
CCNE	3078	Avocats salariés (1850) <i>N° 15 forfait annuel en jours</i>	17/02/1995	25/05/2012	2012/28
CCNE	3002	Bâtiment ETAM (2609) <i>N° 3 convention de forfait en jours</i>	12/07/2006	11/12/2012	2013/9
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>N° 31 forfait cadres en jours (modification de l'article 12 bis)</i>	12/12/1978	03/01/2012	2012/11
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>N° 102 à la convention - Égalité professionnelle femmes hommes</i>	19/03/1976	11/06/2012	2012/32
CCNE	3176	Camping industrie (1618) <i>Avenant modifiant annexes ouvriers ETDAM ingénieur cadre</i>	10/12/1991	19/01/2012	2012/38
CCNE	3133	Charcuterie de détail (953) <i>N° 14 égalité professionnelle femmes hommes</i>	01/12/1977	05/06/2012	2012/44
CCNE	3174	Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise (892) <i>Avenant à l'accord 10/12/2001 réduction temps travail</i>	30/06/1976	15/03/2012	2012/24
CCNE	3174	Cinéma distribution employés et ouvriers (716) <i>Avenant à l'accord 10/12/2001 réduction temps travail</i>	01/03/1973	15/03/2012	2012/24

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème du temps de travail (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3004	Combustibles solides liquides gazeux négoce (1408) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	20/12/1985	06/06/2012	2012/30
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>N° 45 minima conventionnels 2013</i>	12/07/2001	19/12/2012	2013/11
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Avenant de mise à jour de la convention - annexes</i>	14/06/1988	09/05/2012	2012/37
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>N° 1 modifiant certains articles de la convention</i>	23/06/1970	23/02/2012	2012/25
CCNE	3316	Distribution directe entreprises (2372) <i>N° 24 portant révision diverses dispositions convention</i>	09/02/2004	04/05/2012	2012/28
CCNE	3247	Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>N° 2 à la convention - mise à jour de la convention</i>	24/05/1988	03/12/2012	2013/10
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>N° 14 modifications d'articles et annexe II-a convention</i>	27/11/2007	11/04/2012	2012/21
CCNE	3275	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790) <i>N° 41 relatif au temps de travail</i>	05/01/1994	23/01/2012	2012/14
CCNE	3020	Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>N° 35 salaires à compter du 1^{er} avril 2012</i>	09/12/1974	10/02/2012	2012/16
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>Recodification convention collective nationale</i>	10/06/1988	27/03/2012	2012/28
CCNE	3233	Fruits légumes expédition exportation (1405) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	17/12/1985	03/05/2012	2012/32
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Pérennisation emploi - formation professionnelle</i>	05/07/1991	18/01/2012	2012/13
CCNE	3037	Huissiers de justice (1921) <i>N° 42 modifiant les dispositions de la convention</i>	11/04/1996	02/10/2012	2012/48
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>N° 55 emploi des seniors compte épargne-temps</i>	09/09/1988	26/06/2012	2012/33
CCNE	3136	Journalistes (1480) <i>Droits auteurs (presse périodique régionale)</i>	27/10/1987	26/11/2012	2013/5
CCNE	3124	Laitière industrie (112) <i>Prévention pénibilité au travail accord méthode</i>	20/05/1955	01/03/2012	2012/35

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3266	Maisons d'étudiants (1671) <i>N° 49 durée et aménagement temps de travail</i> <i>N° 50 modifiant l'avenant du 06/03/1998 astreintes</i>	27/05/1992	21/02/2012 21/02/2012	2012/22 2012/22
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>N° 5 à l'accord du 23/06/1999 temps de travail</i>	21/03/1972	15/11/2012	2012/51
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>N° 5 à l'accord du 23/06/1999 temps de travail</i>	17/11/1969	15/11/2012	2012/51
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>N° 5 à l'accord du 23/06/1999 temps de travail</i>	17/06/1965	15/11/2012	2012/51
CCNE	3025	Métallurgie ingénieurs et cadres (650) <i>Salaires (appointements minimaux) pour 2012</i>	13/03/1972	25/01/2012	2012/11
CCNE	3060	Meunerie (1930) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	16/06/1996	11/10/2012	2012/50
CCNE	3184	Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>Prévention de la pénibilité</i>	10/05/1999	29/03/2012	2013/8
CCNE	3066	Plasturgie (292) <i>Salaires minima au 01/10/2012 et 01/01/2013</i>	01/07/1960	05/09/2012	2013/7
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>N° 1 accord 10/05/10 activité optimisation linéaire</i> <i>Avenant à l'accord du 13/02/2006 - animation commerciale</i>	13/08/1999	13/11/2012 15/12/2012	2012/49 2013/2
CCNE	3314	Production de films d'animation (2412) <i>N° 6 sur organisation travail et dialogue social</i>	06/07/2004	13/12/2012	2013/11
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	26/07/2011	14/03/2012	2011/38 2012/17
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiables (454) <i>N° 56 prévention de la pénibilité</i>	15/05/1968	20/11/2012	2013/8
CCNE	3245	Restauration rapide (1501) <i>N° 44 salaires et durée du travail</i>	18/03/1988	25/05/2012	2012/29
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>Diversité et égalité des chances</i> <i>N° 15 à la convention diverses modifications</i>	09/12/1993	22/03/2012 22/03/2012	2012/23 2012/23

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3328	Sport (2511) <i>N° 81 contrat travail intermittent indéterminé</i>	07/07/2005	05/12/2012	2013/3
CCNE	3049	Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) <i>Mise à jour convention suite à recodification</i>	26/06/1989	20/09/2012	2012/49
CCNE	3268	Théâtres privés (951) <i>Salaires et dispositions convention interprètes-musiciens</i>	25/11/1977	15/05/2012	2012/30
CCNE	3175	Tourisme organismes (1909) <i>Avenant à la convention réécriture de certains articles</i>	05/02/1996	28/03/2012	2012/21
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Avenant à l'accord du 22/01/1999 aménagement temps travail</i> <i>Révision de la convention - réécriture en annexe</i>	10/12/1985	24/01/2012 23/04/2012	2012/16 2012/27
CCNE	3177	Transport aérien personnel au sol (275) <i>Révision mise à jour suite recodification - annexe</i>	22/05/1959	27/03/2012	2012/23
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>N° 3 ARTT personnels transport de déménagement</i>	21/12/1950	10/07/2012	2012/34
CCNE	3005	Travaux publics ETAM (2614) <i>N° 1 convention de forfait en jours</i>	12/07/2006	11/12/2012	2013/6
CCNE	3281	Verre fabrication main (semi-automatique) (1821) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	03/11/1994	06/07/2012	2012/32
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>N° 58 à la convention heures complémentaires</i> <i>N° 59 relatif à la valeur du point 2013</i>	05/07/1995	03/04/2012 02/10/2012	2012/18 2012/50
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>N° 32 à la convention heures complémentaires</i> <i>N° 33 relatif à la valeur du point 2013</i>	31/01/2006	03/04/2012 02/10/2012	2012/18 2012/50
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	13/02/1969	22/02/2012	2012/24
CCNE	3111	Volailles industries transformation (1938) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	10/07/1996	14/01/2012	2012/10
CCN	3322	Bâtiment cadres (2420) <i>N° 1 convention de forfait en jours</i>	01/06/2004	11/12/2012	2013/9

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCN	3345	Enseignement écoles supérieures ingénieurs (FESIC) (2636) <i>Avenant modifiant les dispositions du titre III de la convention</i>	05/12/2006	06/04/2012	2012/22
CCN		Enseignement privé technique formateur enseignant (2152) <i>Mise à jour de la convention collective</i>	14/04/2000	09/03/2012	2012/30
CCN	3191	HLM sociétés coopératives (1588) <i>N° 11 modifiant article 20 - rémunération</i>	15/05/1990	14/05/2012	2013/5
CCN	3005-IV	Travaux publics cadres (2409) <i>N° 1 convention de forfait en jours</i>	01/06/2004	11/12/2012	2013/6
APNE		Papiers cartons aménagement temps travail <i>N° 4 - convention forfait en jours (chapitre II)</i>	18/06/2010	09/05/2012	2010/39 2012/30
APN		Bois industrie prévention de la pénibilité	10/07/2012		2012/43
APN		Caisse d'Épargne amélioration conditions travail	30/10/2012		2012/49
APN		Maroquinerie forfait jour	25/06/2012		2012/35
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE	3185	Couture parisienne (303) <i>N° 1 durée et aménagement temps de travail</i>	10/07/1961	05/04/2012	2012/27
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
CCDE	3331	Métallurgie Aisne (2542) <i>Régime d'astreinte des non-cadres</i>	30/09/2005	23/02/2012	2012/26
CCDE	3360	Métallurgie de l'Oise (2700) <i>Avenant modifiant dispositions convention apprentissage</i>	09/01/2008	15/06/2012	2012/31
CCDE		Métallurgie Loire-Atlantique (1369) <i>Avenant de révision de la convention (mise à jour)</i>	29/04/1985	24/04/2012	2012/26
CCD		Sucreries distilleries Guadeloupe (1700) <i>NAO de branche 2012</i>	18/01/1993	16/05/2012	2013/10
APD		Commerces de Haute-Garonne repos dominical	09/01/2012		2012/13
AIFD		Boulangerie artisanales Bouches-du-Rhône (843) <i>Protocole d'accord modifiant dispositions de la convention</i>	19/03/1976	20/06/2012	2012/36

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
AIFA		Ports et manutention port Dunkerque (3017) <i>Conditions d'emploi et de rémunération des dockers</i>	15/04/2011	30/07/2012	2012/38
AID		Plan épargne salariale PEI PERCO-I Hauts-de-Seine	14/09/2012		2012/49
AIFC		Manutention portuaire Bordeaux (1763) <i>N° 1 à l'accord du 25/10/2011</i>	31/12/1993	16/05/2012	2012/27

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

VI. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

VI.1. LA NÉGOCIATION SUR LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

2012 a été marquée par l'entrée en vigueur d'un dispositif important issu de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites : l'obligation, pour certaines entreprises, de négocier un accord ou d'adopter un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, prévue à l'article L.138-29 du Code de la sécurité sociale.

Cette nouvelle obligation s'applique aux entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés), si au moins 50 % de leur effectif est exposé à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité énumérés par le décret n° 2011-354 du 11 mars 2011 (article L.138-29 du Code de la sécurité sociale).

Les entreprises de 50 à 300 salariés sont dispensées de cette obligation si elles sont couvertes par un accord de branche étendu de prévention de la pénibilité. À défaut, elles encourent une pénalité financière modulable en fonction des efforts constatés et égale au plus à 1 % de la masse salariale des salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Au 31 janvier 2013, seul le secteur du *bâtiment* et des *travaux publics* est concerné, suite à l'extension de son accord du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail (arrêté du 12 novembre 2012).

Lors de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet, le Gouvernement et les partenaires sociaux ont fait de la prévention de la pénibilité un chantier prioritaire. La feuille de route sociale prévoit ainsi de renforcer la négociation sur les mesures de prévention de la pénibilité en mobilisant notamment l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et le réseau des associations régionales de l'amélioration des conditions de travail (ARACT) et en envisageant des expérimentations régionales.

S'il est encore trop tôt pour dresser un bilan robuste de l'action des branches dans ce domaine, l'étude cursive d'accords et plans d'action permet de dégager de grandes tendances dans la manière dont les branches se sont approprié la démarche de prévention de la pénibilité au travers de la négociation.

VI.1.1. Éléments quantitatifs

Au 31 janvier 2013, 11 accords de branche relatifs à la prévention de la pénibilité ont été conclus et transmis à la Direction générale du travail.

- Sept d'entre eux s'inscrivent dans le dispositif "1 % pénibilité" :
 - accord du 10 juillet 2012 dans les branches du *bâtiment* et des *travaux publics*,
 - avenant n° 43 du 25 janvier 2012 dans le *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*,
 - accord du 1^{er} décembre 2011 des entreprises sociales pour l'habitat, conclu dans la convention des *sociétés anonymes et fondations d'HLM*,
 - accord du 12 décembre 2011 dans la branche de *l'assainissement et maintenance industrielle*,
 - accord du 15 février 2012, conclu dans la convention de la *fabrication et du commerce de produits pharmaceutiques*,
 - accord du 19 septembre 2011, conclu dans *l'industrie pétrolière*,
 - accord du 10 juillet 2012 dans le secteur de *l'industrie du bois*.
- Deux sont des accords spécifiques, qui ne s'inscrivent pas dans le cadre issu de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Ils ont été conclus dans la branche des *transports routiers* pour les entreprises du déménagement (accord de 2010 antérieur à l'entrée en vigueur du dispositif pénibilité) et dans la convention *ports et manutention* pour les métiers portuaires (accord qui s'inscrit dans le dispositif issu de la loi du 4 juillet 2008 sur les installations portuaires).
- Les deux derniers sont des accords de méthode visant soit à outiller les entreprises de la branche pour qu'elles construisent leurs propres accords (*industrie laitière*), soit à cadrer la future négociation de branche sur la pénibilité (*remontées mécaniques*).

Le faible nombre d'accords de branche conclus doit être relativisé. En effet, il s'explique pour partie par la division des partenaires sociaux sur la question de la réparation, certaines organisations syndicales plaidant par exemple pour la mise en place de dispositifs de préretraite comme condition à la conclusion d'un accord de prévention de la pénibilité.

Une autre explication tient au fait que, par le passé, d'autres accords de branche ont abordé le sujet de la pénibilité, sous des angles divers : primes pour des métiers pénibles dans la branche *ports et manutention*, par exemple, ou encore dans le cadre des accords pour l'emploi des seniors.

La négociation dans les branches du secteur agricole

Quatre accords en faveur de la prévention de la pénibilité ont été conclus dans le secteur agricole en 2012.

1 - L'avenant n° 2 du 29 juin 2012 à l'accord national du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail en agriculture étendu par arrêté du 25 janvier 2013

Sont concernés par cet accord les branches professionnelles de la production agricole, des entrepreneurs du territoire, des entrepreneurs du paysage, le secteur forestier et les coopératives d'utilisation de matériel agricole, y compris celles des départements d'outre-mer.

Les partenaires sociaux estiment pouvoir réduire les risques de pénibilité au travail de leur secteur "en s'attachant à définir des objectifs pragmatiques pour que l'ensemble des entreprises agricoles, et non pas seulement celles visées par la loi, évolue vers une amélioration des conditions de travail". C'est une démarche notable d'amplification des efforts engagés en matière de prévention des risques professionnels liés aux modes d'organisation du travail ou de management, afin de réduire les facteurs de la pénibilité au travail et notamment les troubles musculo-squelettiques (TMS).

2 - L'accord-cadre de méthode du 1^{er} mars 2012 sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière

Il concerne à la fois l'industrie et les coopératives laitières, poursuivant ainsi un effort de négociation à partir d'un constat d'enjeux partagés d'amélioration des conditions de travail des salariés de leur secteur.

3 - L'accord collectif de travail du 1^{er} mars 2012 concernant la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail dans les coopératives agricoles de teillage du lin

Il est applicable à l'ensemble des entreprises linières et chanvrières de la branche, quels que soient la taille de l'entreprise et le pourcentage de son effectif exposé à des facteurs de pénibilité. Cet accord contribue à préciser les facteurs de pénibilité dans la branche du lin.

4 - L'accord collectif de travail du 10 janvier 2012 concernant la prévention de la pénibilité dans les parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public

Les partenaires sociaux signataires ont décidé d'agir en priorité dans trois domaines :

1. L'adaptation et l'aménagement du poste de travail : les établissements de la présente convention étant de petite taille et souvent très spécialisés, l'adaptation et l'aménagement du poste de travail pourront être favorisés par la signature d'une convention nationale d'objectifs afin de tenir compte des spécificités des élevages de chaque établissement.

2. Les actions sur l'organisation du travail. Elles seront établies :

- en favorisant les échanges d'information entre établissements notamment au niveau européen par la participation aux groupes de travail et la diffusion des guides et protocoles d'élevages établis par les coordonnateurs européens ;
- en favorisant les actions de formation et de sensibilisation des employés et des employeurs.

3. L'aménagement des fins de carrière, notamment par une démarche visant à l'amélioration des conditions de travail pour les salariés dont les aptitudes physiques auraient été diminuées et un dispositif d'aménagement du contrat de travail en fin de carrière.

Note : les accords de branche du secteur agricole sont publiés au Bulletin officiel des conventions collectives et consultables sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/

VI.1.2. Éléments qualitatifs

L'analyse du contenu de ces accords montre que quatre des sept branches ont élaboré un réel diagnostic des situations de pénibilité rencontrées dans leurs secteurs respectifs. Par exemple, la branche des entreprises sociales pour l'habitat (*sociétés anonymes et fondations d'HLM*) a mené une enquête auprès des organismes HLM pour mieux appréhender les situations de pénibilité dans son secteur. Cela a conduit la branche à élargir la liste des facteurs de pénibilité pris en compte aux risques psychosociaux, en raison des incivilités dont sont fréquemment victimes les employés des HLM. Le diagnostic établi par la branche du BTP l'a également conduite à dégager d'autres facteurs de pénibilité spécifiques au secteur : les températures ambiantes directement liées aux conditions climatiques, le travail en équipes successives avec la prise en compte de la co-activité sur les chantiers et les gestes répétés qui diffèrent des gestes répétitifs à cadence contrainte. C'est toute la philosophie du dispositif que de laisser une place importante à la négociation et donc d'aboutir à des accords adaptés au secteur concerné.

Au sujet des thèmes de négociation, on constate que ceux qui sont le plus souvent choisis concernent directement les conditions de travail : il s'agit de la réduction des poly-expositions et de l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel. Ces choix trouvent diverses concrétisations : achat de matériels adaptés dans le secteur du BTP ou du commerce alimentaire, mécanisation des containers dans le secteur des entreprises sociales pour l'habitat, par exemple.

Comme pour les accords seniors, certains accords pénibilité prévoient des entretiens de deuxième partie de carrière pour les salariés âgés ainsi que des mesures de compensation (compte épargne-temps, passage au temps partiel, aménagement d'horaires).

Quant au suivi des engagements pris, la grande majorité des accords (six sur sept) créent des structures *ad hoc*. De plus, la moitié

des accords conclus prévoit des objectifs et des indicateurs adossés à chacun des thèmes retenus. La plupart de ces objectifs concerne la réalisation des actions prévues par les accords (accompagnement de 100 % des salariés, réponse à 100 % des demandes) plutôt que la réduction directe de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité.

VI.2. LA NÉGOCIATION SUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

En 2012, seules deux branches ont négocié et signé un accord sur la prévention des risques psychosociaux avec des intitulés différents.

Deux accords signés dans la branche Caisse d'Épargne

- L'accord collectif national de la branche Caisse d'Épargne sur la constitution d'un atelier sur les conditions de travail, en date du 5 juin 2012.

Cet accord a une durée déterminée de 18 mois et viendra à terme le 4 décembre 2013.

Les partenaires sociaux ont identifié cinq thématiques et ont souhaité, par cet accord, organiser le travail préparatoire de négociation sur chacune de ces thématiques en le confiant à un groupe de travail nommé "atelier sur les conditions de travail", dont les membres sont issus de la commission paritaire nationale (CPN) de la branche.

La mission de l'atelier consiste à mener des réflexions relatives aux conditions de travail et à produire des "documents blancs" à destination de la CPN, qui décide de la suite à leur donner. Les membres de l'atelier travaillent en partenariat avec les entreprises de la branche afin d'identifier les bonnes pratiques et de proposer des méthodologies prenant en compte les retours d'expérience.

Les thématiques de travail retenues sont les suivantes :

- organisation du travail,
- management du travail,
- relations dans le travail,
- changement et évolution du travail,
- conciliation vie personnelle/vie au travail.

- L'accord collectif national de la branche Caisse d'Épargne sur l'amélioration des conditions de travail, en date du 30 octobre 2012.

L'accord a une durée déterminée de trois ans. Il s'inscrit dans la logique mise en place par le précédent accord et porte sur quatre sujets précis :

- évaluation et régulation de la charge de travail,
- mesures et maîtrise du temps de travail,
- espaces d'autonomie,
- environnement de travail.

Sa particularité réside dans l'annexe intitulée "Document Blanc. Comment évaluer la charge de travail dans la branche Caisse d'Épargne ?" qui synthétise les travaux réalisés par le groupe de travail issu de la CPN de branche. L'annexe présente d'une part les données de compréhension relatives à la charge de travail et à son évaluation, en s'appuyant sur le modèle ergonomique. Elle propose d'autre part une démarche pour mener une évaluation de la charge de travail dans les entreprises de la branche.

Un accord portant sur le stress au travail et les risques psychosociaux dans les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux

Cet accord, signé le 23 mars 2012, est un accord de méthode qui fixe un cadre de référence permettant aux entreprises de s'engager dans une négociation.

Il donne des éléments de méthode sur les facteurs de risques à prendre en compte, les indicateurs utiles à l'analyse et au suivi, et le rôle des différents acteurs.

Il envisage la mise en place de groupes de travail dans les entreprises, y compris celles qui sont dépourvues de représentants du personnel. La mise en place de ces groupes de travail serait facilitée par l'attribution aux représentants du personnel d'un crédit supplémentaire de cinq heures de délégation par trimestre s'ajoutant au crédit légal.

L'accord identifie des actions immédiates, qui peuvent être conduites "sans attendre le résultat du diagnostic", comme les actions de formation ou la formalisation de dispositifs d'alerte et d'accompagnement individuel. Il identifie également des actions de moyen terme au contenu plus large.

Un document intitulé “Bilan accord ou plan d’action sur le suivi des RPS”, annexé à l’accord, propose aux entreprises un cadre qui reprend les repères apportés par l’accord de branche pour les aider à mettre en place et à suivre leur démarche d’évaluation des risques psychosociaux.

VI.3. LA NÉGOCIATION SUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

En matière de prévention des risques professionnels, un accord de branche conclu en 2012 apparaît particulièrement intéressant. Il s’agit de l’accord national de branche relatif à la sécurité du personnel conclu dans le cadre de la convention nationale de branche des *entreprises concessionnaires ou exploitantes d’autoroutes ou d’ouvrages routiers*.

Cet accord se distingue par la démarche globale de prévention des risques qu’il formalise en associant l’ensemble des acteurs pertinents, qu’ils soient internes et externes aux entreprises concessionnaires ou exploitantes d’autoroutes ou d’ouvrages routiers.

Ainsi, il renforce le rôle du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et la formation de ses membres. Il fait de cette instance un coordinateur de l’ensemble des acteurs de la sécurité et de la santé du personnel.

En outre, il tend à cibler le rôle des différents acteurs de la prévention, plus particulièrement celui du médecin du travail et de la caisse d’assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

Enfin, cette convention, dans un objectif de réduction des risques, cible les actions de prévention à mettre en œuvre, tant lors de la conception des ouvrages que durant les travaux et à leur issue. Cette démarche active est renforcée par une politique de formation et d’information des salariés, des intervenants extérieurs et des usagers des infrastructures sur les risques et la manière de les prévenir.

Liste des textes analysés abordant le thème des conditions de travail⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>N° 1 à la convention (mise à jour complète)</i>	27/02/2003	28/06/2012	2012/34
CCNE	3226	Artistiques culturelles entreprises (1285) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>Modification des dispositions de la convention</i>	01/01/1984	03/07/2012 24/07/2012	2012/39 2012/42
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Plan maintien dans l'emploi des salariés âgés</i>	15/01/1981	31/05/2012	2012/29
CCNE	3336	Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>Sécurité du personnel</i>	27/06/2006	06/11/2012	2012/48
CCNE	3078	Avocats salariés (1850) <i>N° 15 forfait annuel en jours</i>	17/02/1995	25/05/2012	2012/28
APN		Banque populaire sécurité des agences bancaires	12/07/2012		2012/36
APN		Bois industrie prévention de la pénibilité	10/07/2012		2012/43
APN		Caisse d'Épargne amélioration conditions travail	30/10/2012		2012/49
APN		Caisse d'Épargne atelier sur conditions de travail	05/06/2012		2012/30
CCNE	3176	Camping industrie (1618) <i>Avenant modifiant annexes ouvriers ETDAM</i> <i>ingénieur cadre</i>	10/12/1991	19/01/2012	2012/38
CCNE	3133	Charcuterie de détail (953) <i>N° 14 Égalité professionnelle femmes hommes</i>	01/12/1977	05/06/2012	2012/44
CCNE	3004	Combustibles solides liquides gazeux négoce (1408) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	20/12/1985	06/06/2012	2012/30
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>N° 43 prévention de la pénibilité</i>	12/07/2001	25/01/2012	2012/37

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème des conditions de travail (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Avenant de mise à jour de la convention - annexes</i>	14/06/1988	09/05/2012	2012/37
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>N° 1 modifiant certains articles de la convention</i>	23/06/1970	23/02/2012	2012/25
AIN		Contrat de génération	19/10/2012		2013/7
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>PV désaccord relatif à la pénibilité</i>	11/05/2000	17/12/2012	2013/10
CCNE	3316	Distribution directe entreprises (2372) <i>N° 24 portant révision diverses dispositions convention</i>	09/02/2004	04/05/2012	2012/28
CCNE	3247	Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>N° 2 à la convention - mise à jour de la convention</i>	24/05/1988	03/12/2012	2013/10
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>Emploi des seniors</i>	10/06/1988	27/03/2012	2012/28
CCNE	3233	Fruits légumes expédition exportation (1405) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	17/12/1985	03/05/2012	2012/32
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>Lutte contre le travail illégal</i>	30/04/1997	18/09/2012	2012/47
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Avenant à l'accord du 21/09/2009 emploi des seniors</i>	18/12/1952	24/09/2012	2012/50
CCNE	3124	Laitière industrie (112) <i>Prévention pénibilité au travail accord méthode</i>	20/05/1955	01/03/2012	2012/35
APNE		Librairie emploi des seniors <i>Prorogation durée d'application accord seniors</i>	01/12/2009	10/05/2012	2010/9 2012/24
CCNE	3318	Mannequins agences (2397) <i>Santé au travail (salariés mannequins)</i>	22/06/2004	01/06/2012	2012/30
CCN	3259	Navigant personnel des essais et réceptions (1612) <i>N° 6 à la convention diverses modifications</i>	21/01/1991	01/02/2012	2012/18
CCNE	3184	Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>Prévention de la pénibilité</i>	10/05/1999	29/03/2012	2013/8
CCNE	3294	Pâtes alimentaires sèches couscous non préparé (1987) <i>N° 2012-01 emploi des seniors</i>	03/07/1997	05/12/2012	2013/8

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Prévention de la pénibilité</i>	01/06/1989	15/02/2012	2012/25
CCNE	3262	Pharmaceutique répartition (1621) <i>Santé et sécurité au travail</i>	07/01/1992	16/01/2012	2012/13
CCNE	3314	Production de films d'animation (2412) <i>N° 6 organisation travail et dialogue social</i>	06/07/2004	13/12/2012	2013/11
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Avenant à l'article 3.5 prévention des risques professionnels</i> <i>Accord de branche relatif aux seniors</i>	26/07/2011	18/01/2012 25/07/2012	2011/38 2012/16 2012/36
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiables (454) <i>N° 56 prévention de la pénibilité</i> <i>N° 57 égalité professionnelle femmes hommes</i>	15/05/1968	20/11/2012 20/11/2012	2013/8 2013/8
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>Diversité et égalité des chances</i>	09/12/1993	22/03/2012	2012/23
APN		Services santé travail interentreprises banques	20/04/2012		2012/26
CCNE	3328	Sport (2511) <i>N° 77 CPN prévention hygiène et sécurité</i>	07/07/2005	04/10/2012	2013/3
CCNE	3049	Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) <i>Mise à jour convention suite à recodification</i>	26/06/1989	20/09/2012	2012/49
CCNE	3177	Transport aérien personnel au sol (275) <i>Révision mise à jour suite recodification - annexe</i>	22/05/1959	27/03/2012	2012/23
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>N° 1 à l'accord du 03/11/2010 pénibilité</i>	21/12/1950	10/07/2012	2012/34
CCNE	3281	Verre fabrication main (semi-automatique) (1821) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	03/11/1994	06/07/2012	2012/32
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	13/02/1969	22/02/2012	2012/24
CCNE	3111	Volailles industries transformation (1938) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	10/07/1996	14/01/2012	2012/10

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
CCDE		Métallurgie Loire-Atlantique (1369) <i>Avenant de révision de la convention (mise à jour)</i>	29/04/1985	24/04/2012	2012/26
AIFA		Ports et manutention port Dunkerque (3017) <i>Recours à l'emploi ouvriers dockers occasionnels</i>	15/04/2011	16/11/2012	2013/2

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

VII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

VII.1. HISTORIQUE ET BILAN DE L'ANNÉE

227 accords de branche ont été conclus en 2012 (données provisoires) dans le domaine de la formation professionnelle et de l'apprentissage (277 accords de branche ont été conclus en ce domaine en 2011). Ils s'inscrivent dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, et des lois n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.

VII.2. LES THÈMES ABORDÉS

Les thèmes traités en 2012 abordent l'ensemble des aspects de la formation professionnelle.

VII.2.1. L'apprentissage

L'apprentissage relève de la formation initiale. Les dispositions afférentes se trouvent dans le livre II de la sixième partie du Code du travail.

Les articles L.6211-1 et L.6211-2 du Code du travail prévoient que l'apprentissage est une forme d'éducation alternée et a pour objet de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

40 textes concernent plus particulièrement ce domaine. Outre quelques rappels sur l'importance de l'accueil des jeunes en apprentissage et son articulation avec les besoins de la profession, les accords portent sur :

- des indicateurs pour le suivi de la situation des apprentis ;
- le développement de l'accueil des apprentis dans les entreprises et les engagements réciproques de l'employeur et de l'apprenti ;
- l'objet du contrat d'apprentissage, sa mise en œuvre, la durée du contrat et la formation des apprentis ;

- le statut des apprentis, leur classification, les conditions de travail et notamment le temps de travail, la rémunération. Certains accords prévoient le versement d'une prime en cas de succès aux examens ;
- le choix, le rôle, les missions et la formation des maîtres d'apprentissage. Certains accords prévoient en outre une indemnité pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ;
- la collecte de la taxe d'apprentissage et l'affectation d'une partie des fonds de la formation professionnelle continue aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

VII.2.2. Les objectifs et priorités de la formation

L'article L.2241-6 du Code du travail prévoit que les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel, se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

35 accords s'inscrivent dans cette perspective. Les objectifs et priorités portent sur :

- l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE/PME) pour la mise en œuvre de la formation dans l'entreprise et l'information et l'orientation des salariés sur la formation professionnelle ;
- les actions prioritaires dans le cadre du plan de formation, des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- le développement de formations de nature à répondre aux besoins économiques des entreprises, à leur compétitivité et à leur performance et aux besoins de qualification des salariés, à leur évolution professionnelle, au maintien dans l'emploi et à la sécurisation des parcours professionnels, au renforcement de leurs compétences professionnelles, en lien avec l'anticipation des évolutions des emplois, des métiers et des qualifications et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- l'insertion professionnelle des jeunes et des adultes, notamment par le développement de l'apprentissage, des contrats de professionnalisation et du tutorat ;
- les publics prioritaires : salariés des TPE/PME, demandeurs d'emploi, jeunes de moins de 26 ans, seniors, personnes en déficit de qualification, salariés à temps partiel, travailleurs handicapés ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : accès équilibré des hommes et des femmes aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation ; prise en compte des contraintes familiales dans l'organisation des stages de formation ;

sollicitation de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications en vue de dresser un état des lieux de l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes ;

- plus généralement, la non-discrimination dans l'accès à la formation professionnelle en raison du sexe, des origines, de l'âge, du handicap ou de la catégorie professionnelle de la personne.

VII.2.3. Les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle

Aux termes de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ont une attribution générale d'orientation et de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi. Elles ont notamment pour objet d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel en lien avec les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et de définir des priorités de formation.

31 accords sont relatifs aux commissions paritaires de l'emploi et de la formation professionnelle. Ils portent sur leur constitution, leur composition, leur fonctionnement ou leurs attributions.

Parmi les attributions de la CPNEFP, figurent notamment :

- l'établissement des objectifs et des priorités de la branche pour l'accès à la formation professionnelle ;
- la fixation de critères de prise en charge des formations et les priorités d'utilisation des fonds mutualisés dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, au vu notamment des rapports de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) sur l'utilisation des fonds mutualisés de la formation professionnelle de la branche ;
- l'orientation et le suivi des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- l'élaboration, le renouvellement ou la suppression de certificats de qualification professionnelle et la fixation de critères de délibération des jurys.

Par ailleurs, certains accords déterminent les conditions d'autorisation d'absences rémunérées des salariés participant aux travaux de la CPNEFP.

VII.2.4. Les certificats de qualification professionnelle

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont des certifications dont le contenu et les modalités pédagogiques ont été élaborés par les partenaires sociaux d'une branche professionnelle afin de répondre aux besoins de qualification de leur champ professionnel, en complément des diplômes ou titres délivrés par l'État. Aux termes de l'article L.6314-2 du Code du travail, ils s'appuient d'une part sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

37 accords sont relatifs aux certificats de qualification professionnelle et portent sur les points suivants :

- le développement et la valorisation des CQP dans un objectif de transversalité interbranches ;
- l'ingénierie et les procédures d'élaboration des certificats de qualification professionnelle : modalités de mise en œuvre, d'obtention et de délivrance des certificats, création, durée, renouvellement ou suppression des CQP, répertoire des CQP, publics éligibles, modalités d'accès, cahier des charges de la formation, durée et répartition des heures de formation, habilitation des centres de formation, composition, rôle et financement des jurys d'examen, adaptation des référentiels d'activités et de certification ;
- l'élaboration de guides pour les accompagnateurs des salariés suivant un CQP et les membres des jurys chargés de délivrer les certifications ;
- le rôle du tuteur dans la mise en œuvre du CQP ;
- les conditions de prise en charge des certificats de qualification professionnelle, notamment lorsqu'ils sont dispensés dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- la création de nouveaux certificats ou l'aménagement de certificats existants. À titre d'illustration, on peut citer les certificats de qualification professionnelle produits cosmétiques et d'hygiène (*pharmacie d'officine*), de tourier (*boulangerie et pâtisserie artisanales*), de manager de salon de coiffure (*coiffure*), de vendeur magasin spécialisé jeux et jouets (*commerces de détail non alimentaires*), de conducteur de process (*production des eaux embouteillées*), de secrétaire juridique et technique (*immobilier*) ;
- la reconnaissance et le classement des certificats de qualification professionnelle dans les grilles de la classification professionnelle et le salaire applicable en cas d'obtention de la qualification.

VII.2.5. Les observatoires des métiers et des qualifications

Les ressources des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle continue peuvent être destinées au financement des dépenses faites pour le fonctionnement d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications destinés à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, chaque branche professionnelle doit définir les missions et les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Cet observatoire peut avoir une compétence nationale, régionale ou territoriale.

Il a pour principale fonction de permettre à chaque branche professionnelle d'adapter sa politique de formation à travers des études quantitatives et qualitatives sur les métiers et sur l'offre de formation.

Dans ce cadre, des études ont ainsi pu être menées en lien avec les négociations sur l'égalité professionnelle, la GPEC ou la révision des grilles de classification. Des cartographies et un répertoire des métiers ont également pu être établis.

28 accords ont abordé ce thème en 2012. Certains observatoires sont communs à plusieurs branches sous l'égide d'un seul OPCA, d'autres sont spécifiques à une branche considérée.

Les accords ont porté sur :

- l'institution, le fonctionnement et le financement des observatoires : définition des missions et objectifs et modalités de mise en œuvre qui peut être confiée à un OPCA ;
- le rôle de la CPNEFP dans l'orientation des travaux ;
- l'institution de comités paritaires de pilotage des travaux sous l'égide de la CPNEFP et les modalités de suivi des travaux, en partenariat, le cas échéant, avec d'autres observatoires ;
- la prévision d'études permettant notamment de mieux appréhender les réalités de l'emploi dans le cadre de négociations menées par ailleurs sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la GPEC ou la refonte de la grille des classifications ;
- la communication et la diffusion des études et analyses réalisées par les observatoires ;

- les autorisations d'absences rémunérées pour les salariés participant aux travaux de l'observatoire.

VII.2.6. L'entretien professionnel, le passeport formation, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience

L'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 précité prévoit plusieurs moyens permettant l'évolution professionnelle des salariés : l'entretien professionnel, le passeport orientation-formation et la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans le même sens, les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

27 accords ont traité de ces questions en 2012.

L'entretien professionnel a trait aux salariés concernés, aux objectifs visés, aux points abordés et aux conditions de sa mise en œuvre. Les entretiens de deuxième partie de carrière visent plus particulièrement les salariés âgés de plus de 45 ans. Les salariés peuvent également bénéficier d'un bilan d'étape professionnel au terme de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, renouvelable tous les cinq ans. Afin de favoriser ces dispositifs, certains accords prévoient un guide de préparation à l'entretien individuel.

Le bilan de compétences est abordé notamment du point de vue des différentes formes d'accès à la formation (plan de formation, droit individuel à la formation, congé individuel de formation), de son articulation avec le temps de travail, de ses modalités de mise en œuvre et de son financement.

Le passeport orientation-formation a pour objet de permettre aux salariés intéressés de consigner l'ensemble des savoirs et savoir-faire acquis tant au niveau de la formation initiale que pendant leur activité salariée.

La validation des acquis de l'expérience est notamment envisagée dans le cadre de l'accès aux certificats de qualification professionnelle : organisation de la démarche, modalités d'évaluation des candidats, participation aux jurys de VAE, financement du parcours des candidats et des jurys.

VII.2.7. Le financement de la formation professionnelle continue

Les articles L.6331-9 et L.6331-14 du Code du travail prévoient que le montant de la participation à la formation professionnelle continue des entreprises de 20 salariés et plus est fixé à 1,6 % de la masse salariale brute annuelle. S'agissant des entreprises de 10 à moins de 20 salariés, la participation atteint, depuis le 1^{er} janvier 2005, 1,05 % de la masse salariale brute. En ce qui concerne enfin les entreprises de moins de 10 salariés, le montant atteint depuis le 1^{er} janvier 2005, 0,55 % des salaires payés au cours de l'année civile.

104 accords traitent de la question du financement de la formation professionnelle continue et portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- fixation et répartition des taux de contribution des entreprises à la formation professionnelle continue destinés au plan de formation, à la professionnalisation et au congé de formation selon leur taille (moins de 10 salariés, de 10 à moins de 20 salariés, plus de 20 salariés). Si la majorité des accords s'en tiennent aux dispositions légales prévues en la matière, certains, toutefois, consacrent un pourcentage supérieur à ce qui est prévu légalement. Ainsi, la contribution minimale à la formation professionnelle continue est de 2,4 % de la masse salariale pour les *services de santé au travail interentreprises* et de 2,2 % de la masse salariale pour les *sociétés d'assurances* ;
- versements obligatoires des entreprises à l'OPCA désigné par la branche ;
- désignation de l'OPCA pour la collecte des fonds : accords constitutifs, champ d'intervention géographique et professionnel, missions de l'OPCA, modalités de gestion paritaire de l'organisme et principes de gouvernance, institutions de sections paritaires professionnelles (constitution, composition, fonctionnement, missions), attributions du conseil d'administration, composition et fonctionnement, mobilisation et utilisation des ressources ;
- collecte, mutualisation et affectation des fonds perçus par l'OPCA ;
- priorités de financement et détermination de forfaits de prise en charge par l'OPCA des frais de formation pour les contrats et les périodes de professionnalisation qui peuvent être différenciés selon la nature des formations et leur coût réel, prise en charge de la formation des tuteurs et de l'exercice de la fonction de tuteur, financement des certificats de qualification professionnelle et des jurys d'examens, conditions de prise en charge de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et des bilans de compétences ;
- prise en charge des formations organisées dans le cadre du plan de formation ou du droit individuel à la formation ;

- prise en charge des coûts de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- affectation d'une partie des fonds collectés au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis : priorités des branches en matière d'apprentissage, montant maximum des transferts au regard de la collecte professionnalisation, procédures d'attribution des transferts de fonds, règles d'utilisation des fonds perçus par les centres de formation d'apprentis, modalités de contrôle de l'utilisation des fonds ;
- répartition des contributions dues par les entreprises au fonds de sécurisation des parcours professionnels entre le plan de formation et la professionnalisation ;
- prise en charge par l'OPCA du coût des diagnostics d'identification des compétences et des qualifications dans l'entreprise ;
- collecte par l'OPCA des fonds destinés au financement du paritarisme.

VII.2.8. Le plan de formation

L'article L.6312-1 du Code du travail prévoit que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré notamment à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 précité et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, le Code du travail renvoie désormais à deux types d'actions :

- toute action de formation suivie par le salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération (article L.6321-2 du Code du travail) ;
- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (article L.6321-6 du Code du travail).

22 accords sont intervenus dans ce domaine et portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- les modalités d'élaboration du plan de formation, la consultation des représentants du personnel sur l'exécution du plan de formation et

sur le projet de plan de formation à venir et l'information des salariés sur le contenu du plan de formation ;

- les objectifs, les priorités, les publics et le contenu du plan de formation ;
- la typologie des actions de formation et leur articulation avec le temps de travail (maintien du salaire lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail ou versement d'une allocation de formation lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, nombre d'heures de formation pouvant se dérouler en dehors du temps de travail) ;
- le financement par les employeurs des formations organisées dans le cadre du plan de formation ;
- les objectifs et les priorités des fonds mutualisés au titre du plan de formation et les modalités de prise en charge des formations par l'OPCA ;
- l'incitation des entreprises à la construction d'un programme pluriannuel de formation en lien avec la GPEC, le droit individuel à la formation et les périodes de professionnalisation ;
- les modalités de calcul et de versement de l'allocation de formation lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail et les engagements de l'employeur en termes d'emploi ;
- l'apport des technologies de l'information et de la communication (e-learning) pour les formations organisées dans le cadre du plan de formation.

VII.2.9. Les contrats de professionnalisation

Les articles L.6325-1 et suivants du Code du travail prévoient les dispositions relatives à ce contrat.

Il s'agit d'un contrat de travail en alternance qui permet l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue. Il est destiné aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi. Il alterne période de formation et exercice d'une activité en entreprise. Il est en principe d'une durée comprise entre six mois et un an.

28 accords sont relatifs aux contrats de professionnalisation. Ils portent sur les points suivants :

- rappel de l'attachement des partenaires sociaux à l'insertion professionnelle des jeunes et au développement des contrats de professionnalisation et, plus généralement, des formations en alternance ;
- l'objet et les finalités des contrats de professionnalisation : favoriser l'insertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification professionnelle ;

- les publics éligibles (jeunes de moins de 26 ans, demandeurs d'emploi de plus de 26 ans) et les publics prioritaires, notamment les jeunes demandeurs d'emploi sans qualification ;
- la nature des qualifications visées et les formations prioritaires, notamment les certificats de qualification professionnelle ;
- les modalités et les conditions de mise en œuvre des contrats : contrat à durée déterminée ou indéterminée, durée du contrat, conditions de renouvellement des contrats de professionnalisation à durée déterminée, modalités spécifiques de formation pour les intérimaires ;
- la durée du travail et les engagements réciproques de l'employeur et du salarié ;
- la durée et les modalités de mise en œuvre de la formation ;
- le tutorat : formation et rôle du tuteur et financement du tutorat ;
- la classification et la rémunération des titulaires du contrat variable en fonction de l'âge du bénéficiaire ;
- les missions de l'OPCA dans l'instruction des dossiers, les conditions de financement de la formation et les modalités de prise en charge par les fonds mutualisés des coûts de la formation selon la nature de la formation ;
- les conditions de la poursuite du financement des contrats de professionnalisation en cas de rupture du contrat non imputable à son bénéficiaire ;
- l'information et la consultation des institutions représentatives du personnel sur les conditions de déroulement des contrats de professionnalisation ;
- le bilan quantitatif et qualitatif effectué par l'OPCA des contrats de professionnalisation conclus au niveau d'une branche professionnelle.

VII.2.10. Le droit individuel à la formation

L'article L.6312-1 du Code du travail dispose que l'un des modes d'accès à la formation est constitué par le droit individuel à la formation (DIF) exercé à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur.

Les articles L.6323-1 à L.6323-21 du Code du travail encadrent ce droit au regard notamment de sa durée, de sa mise en œuvre et de sa portabilité. Chaque salarié dispose de 20 heures de formation par an cumulables sur six ans (soit 120 heures au maximum).

32 accords sont intervenus à ce titre. Ils portent sur les points suivants :

- les objectifs : permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle ;

- les publics concernés : salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, salariés à temps partiel et, le cas échéant, les publics prioritaires ;
- le décompte des droits qui, dans certains accords, est favorable aux salariés à temps partiel et le cumul des droits ;
- l'articulation du droit individuel à la formation avec le plan de formation de l'entreprise ;
- la durée : certains accords ont porté la durée annuelle du droit individuel à la formation au-delà de 20 heures ;
- les conditions d'accès et les modalités de mise en œuvre du dispositif : calcul des droits, demande du salarié, réponse de l'employeur, modalités particulières de mise en œuvre pour les intérimaires ;
- l'information des salariés sur leur droit durant l'exécution du contrat de travail et à l'occasion de sa rupture ;
- l'information des institutions représentatives du personnel sur les conditions de déroulement des formations organisées dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- les actions éligibles au titre du droit individuel à la formation et la détermination de formations prioritaires ;
- le bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre du droit individuel à la formation de la branche professionnelle ;
- le financement des formations (frais de formation, frais annexes, rémunération, allocation de formation) et les conditions d'intervention des fonds mutualisés de la formation professionnelle continue ;
- l'articulation des périodes de formation avec le temps de travail : formations se déroulant pendant ou hors temps de travail et, pour les formations se déroulant hors temps de travail, versement d'une allocation de formation correspondant à 50 % du salaire horaire net de l'intéressé ;
- les possibilités ouvertes pour le salarié en cas de désaccord avec l'employeur sur le choix de la formation ;
- la portabilité du droit individuel à la formation en cas de rupture du contrat de travail.

VII.2.11. Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et de salariés en contrat unique d'insertion. Elles sont ouvertes notamment aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche.

33 accords ont été conclus en 2012 sur ce thème. Ils portent sur les points suivants :

- les principes de mise en œuvre des périodes de professionnalisation et les objectifs de la formation : favoriser le maintien ou l'évolution dans l'emploi, la reconversion et le reclassement des salariés ;
- les modalités de départ en formation et le nombre de salariés pouvant simultanément être en formation dans le cadre de périodes de professionnalisation ;
- les formations éligibles et les formations prioritaires ;
- les bénéficiaires et les publics prioritaires ;
- les modalités de mise en œuvre de la formation, le tutorat, la durée minimum des formations, les modalités particulières de mise en œuvre pour les intérimaires ;
- le financement des formations et les modalités de prise en charge par les fonds mutualisés de la formation professionnelle (forfaits horaires de prise en charge) ;
- les conditions de déroulement de la formation pendant ou en dehors du temps de travail et les modalités de versement de la rémunération ou de l'allocation de formation lorsque la formation se déroule hors temps de travail ;
- les engagements réciproques de l'employeur et du salarié.

VII.2.12. Le congé individuel de formation

Aux termes de l'article L.6322-1 du Code du travail, le congé individuel de formation (CIF) permet à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité. Les dispositions conventionnelles sont pour l'essentiel de niveau interprofessionnel.

Sept accords de branche ont été conclus sur le thème du CIF et portent sur les points suivants :

- l'objet et les finalités du congé individuel de formation et le rappel de l'intérêt de ce dispositif pour les salariés ;
- les conditions d'exercice du congé : conditions d'ancienneté pour l'ouverture des droits, délais de franchise entre deux congés, nombre de salariés pouvant être simultanément absents au titre du congé individuel de formation ;
- les bénéficiaires et la durée du congé ;
- les modalités de déroulement du congé ;
- la contribution des entreprises pour le financement du congé individuel de formation et la collecte des fonds par un organisme collecteur paritaire agréé à ce titre ;
- la rémunération du salarié pendant son congé de formation et la prise en charge des frais de formation ;

- la prise en charge par les organismes collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation d'actions de formation se déroulant en dehors du temps de travail ;
- la gestion du dispositif par les organismes agréés au titre du congé individuel de formation : conditions d'instruction des demandes, financement, priorités, conditions de prise en charge des congés ;
- les modalités particulières de mise en œuvre du congé pour les intérimaires.

VII.2.13. Le tutorat

L'article D.6325-6 du Code du travail prévoit qu'un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider dans l'entreprise notamment les personnes titulaires d'un contrat de professionnalisation. L'article D.6324-2 du Code du travail précise les conditions de désignation du tuteur et ses missions.

24 accords ont porté sur le tutorat. Ils traitent des points suivants :

- le rôle majeur du tuteur pour l'insertion professionnelle et la nécessité de renforcer et de développer le tutorat ;
- le développement de la fonction de tuteur et sa valorisation : charte du tutorat et guide du tuteur, incitation à la mise en valeur de la fonction et de sa reconnaissance dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation : primes de tutorat, prise en compte de la charge de travail induite par le tutorat dans l'organisation du travail du tuteur ;
- la désignation du tuteur : volontariat, ancienneté, qualification. Dans certains cas, la désignation d'un tuteur est obligatoire pour la mise en œuvre d'un contrat de professionnalisation ou d'un certificat de qualification professionnelle et l'accent est mis sur la désignation de seniors ;
- le rôle, le statut et les missions du tuteur ;
- la formation du tuteur ;
- les conditions de prise en charge par les fonds mutualisés des OPCA de la formation des tuteurs et de l'exercice de la fonction ;
- la consultation des institutions représentatives du personnel sur les conditions d'exercice du tutorat ;
- les dispositions particulières pour le tutorat des intérimaires.

Liste des textes analysés abordant le thème de la formation professionnelle⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
AINE		Accompagnement jeunes demandeurs emploi <i>N° 1 mesures accompagnement et formation des jeunes</i>	07/04/2011	20/12/2012	2011/22 2013/12
AIN		Activité partielle de longue durée	06/02/2012		2012/30
AIN		Chômage partiel - ANI du 13/01/2012	13/01/2012		2012/30
AIN		Contrat de génération	19/10/2012		2013/7
AIN		Modernisation et financement du paritarisme	17/02/2012		2012/24
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>N° 03-12 toilettage de la convention (mise à jour)</i> <i>N° 04-12 formation professionnelle</i>	04/06/1983	25/09/2012 20/11/2012	2012/43 2012/51
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>Formation professionnelle</i>	21/01/1986	26/01/2012	2012/14
CCNE	3246	Animation (1518) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>N° 145 financement FPSPP</i>	28/06/1988	17/12/2012 17/12/2012	2013/7 2013/2
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>N° 1 à la convention (mise à jour complète)</i>	27/02/2003	28/06/2012	2012/34
CCNE	3348	Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666) <i>N° 14 répartition contributions au FPSPP</i>	24/05/2007	12/12/2012	2013/8
CCNE	3226	Artistiques culturelles entreprises (1285) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	01/01/1984	03/07/2012	2012/39
CCNE	3309	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>N° 25 diverses modifications de la convention</i>	21/05/2002	23/05/2012	2012/29
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>Avenant de révision à l'accord du 20/07/2005 formation professionnelle</i> <i>N° 26 à la convention révision annexe 1 CPNEF</i> <i>Financement du FPSPP</i>	13/04/1994	09/03/2012 09/03/2012 14/12/2012	2012/19 2012/16 2013/5

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la formation professionnelle (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3267	Assurance inspection sociétés (1679) <i>Financement du FPSPP pour 2013</i>	27/07/1992	11/12/2012	2013/9
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>N° 3 à l'accord du 01/12/2004 formation</i> <i>Répartition des versements au FPSPP</i>	02/06/2003	23/10/2012 06/12/2012	2012/48 2012/52
CCNE	3110	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Formation professionnelle (+ annexes)</i> <i>Affectation des fonds de AGEFOS-PME aux CFA</i> <i>Répartition 2012 aux CFA fonds d'affectation</i> <i>Financement et répartition FPSPP pour 2013</i>	18/01/2002	09/01/2012 21/06/2012 21/06/2012 21/11/2012	2012/15 2012/46 2012/46 2013/9
CCNE	3265	Assurances sociétés (1672) <i>Financement du FPSPP pour 2013</i>	27/05/1992	11/12/2012	2013/9
CCNE	3076	Audiovisuel électronique équipement ménager commerces (1686) <i>N° 3 accord 08/04/2005 contrat professionnalisation</i>	26/11/1992	15/11/2012	2013/4
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>N° 3 contrat et période de professionnalisation</i> <i>RNQA et RNCQA au 01/01/2013</i> <i>Répartition FPSPP pour 2013</i>	15/01/1981	25/01/2012 04/07/2012 27/11/2012	2012/11 2012/37 2012/52
CCNE	3336	Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>Sécurité du personnel</i>	27/06/2006	06/11/2012	2012/48
CCNE	3078	Avocats salariés (1850) <i>N° 15 forfait annuel en jours</i>	17/02/1995	25/05/2012	2012/28
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Répartition de la contribution FPSPP 2013</i>	05/06/1970	06/12/2012	2013/4
CCNE	3074	Blanchisserie-teinturerie et nettoyage (2002) <i>Affectation fonds professionnalisation à CFA</i>	17/11/1997	22/05/2012	2012/29
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>N° 33 à la convention délivrance du CQP</i>	12/12/1978	26/06/2012	2012/33
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>N° 102 à la convention égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>N° 103 à la convention création CQP tourier</i>	19/03/1976	11/06/2012 11/06/2012	2012/32 2012/32

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3232	Bricolage vente au détail en libre-service (1606) <i>Fonctionnement section paritaire professionnelle</i>	30/09/1991	02/07/2012	2012/33
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Avenant à l'accord du 28/06/2011 professionnalisation Fonctionnement de l'OPCA - FAFIEC Avenant à l'accord du 28/06/2011 formation professionnelle Commissions paritaires régionales emploi formation</i>	15/12/1987	18/01/2012 13/03/2012 12/09/2012 10/10/2012	2012/11 2012/18 2012/42 2012/45
CCNE	3255	Cabinets dentaires (1619) <i>Avenant au titre VII - formation professionnelle</i>	17/01/1992	20/09/2012	2012/45
CCNE	3168	Cabinets médicaux (1147) <i>N° 57 égalité professionnelle femmes hommes</i>	14/10/1981	10/05/2012	2012/41
CCNE	3176	Camping industrie (1618) <i>Modifiant annexes ouvriers ETDAM ingénieur cadre</i>	10/12/1991	19/01/2012	2012/38
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>N° 1 à l'accord du 10/07/2008 - tutorat Congé formation CFESS</i>	06/12/1956	10/02/2012 06/12/2012	2012/13 2013/9
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>N° 1 à l'accord du 10/07/2008 - tutorat Congé formation CFESS</i>	12/07/1955	10/02/2012 06/12/2012	2012/13 2013/9
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>N° 1 à l'accord du 10/07/2008 - tutorat Congé formation CFESS</i>	22/04/1955	10/02/2012 06/12/2012	2012/13 2013/9
CCNE	3238	Céramiques industries (1558) <i>Décision de la CPNE - financement CFA 2012 Financement des CFA - professionnalisation</i>	06/07/1989	17/04/2012 17/04/2012	2012/26 2012/26
CCNE	3133	Charcuterie de détail (953) <i>N° 13 modifiant art 35-2 droit individuel formation N° 14 égalité professionnelle femmes hommes</i>	01/12/1977	31/01/2012 05/06/2012	2012/43 2012/44
CCNE	3120	Chaussure commerce succursaliste (468) <i>Création d'une section professionnelle paritaire</i>	02/07/1968	12/03/2012	2012/22
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Avenant à l'accord du 08/11/2004 professionnalisation Avenant à l'accord du 21/02/2008 financement formation Répartition de la contribution FPSPP 2012</i>	30/12/1952	15/02/2012 15/02/2012 12/12/2012	2012/16 2012/16 2013/2
CCNE	3280	Ciments industrie fabrication cadres (363) <i>Rémunération des apprentis</i>	05/07/1963	14/06/2012	2012/37

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3280	Ciments industrie fabrication ETDAM (833) <i>Rémunération des apprentis</i>	02/02/1976	14/06/2012	2012/37
CCNE	3280	Ciments industrie fabrication ouvriers (832) <i>Rémunération des apprentis</i>	02/02/1976	14/06/2012	2012/37
CCNE	3174	Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise (892) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	30/06/1976	15/03/2012	2012/24
CCNE	3174	Cinéma distribution employés et ouvriers (716) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	01/03/1973	15/03/2012	2012/24
CCNE	3097	Cinéma exploitation (1307) <i>Formation professionnelle</i>	19/07/1984	13/03/2012	2012/29
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>N° 26 CQP manager de salon de coiffure</i> <i>Financement formation désignation OPCA AGEFOS-PME</i> <i>N° 28 rémunérations des apprentis</i>	10/07/2006	21/05/2012 02/07/2012 02/07/2012	2012/31 2012/34 2012/35
CCNE	3004	Combustibles solides liquides gazeux négoce (1408) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	20/12/1985	06/06/2012	2012/30
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Désignation de OPCA FORCO et création d'une SPP</i> <i>Avenant à la mise à jour de la convention - annexes</i> <i>N° 1 à l'accord du 09/05/2012 (DIF et CQP)</i> <i>Priorités et objectifs - formation professionnelle</i> <i>N° 2 à l'accord du 09/05/2012 (DIF)</i>	14/06/1988	31/01/2012 09/05/2012 09/05/2012 09/05/2012 27/12/2012	2012/17 2012/37 2012/37 2012/37 2013/6
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>N° 1 modifiant certains articles de la convention</i>	23/06/1970	23/02/2012	2012/25
CCNE	3015	Cordonnerie multiservice (1561) <i>Désignation des OPCA OPCALIA et AGEFOS-PME</i>	07/08/1989	30/01/2012	2013/7
CCNE	3327	Cynégétiques structures associatives personnels (2697) <i>N° 2 formation professionnelle</i>	13/12/2007	27/03/2012	2012/21
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>N° 43 répartition contribution FPSP</i>	11/05/2000	29/11/2012	2013/2
CCNE	3254	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>Développement de la formation professionnelle</i> <i>Rémunération apprentis (actualisation annexe III)</i>	18/12/1978	27/01/2012 14/09/2012	2012/16 2012/42

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Commission paritaire emploi formation professionnelle CPNEFP</i>	21/11/1988	12/06/2012	2012/35
CCNE	3247	Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>CQP conducteur de process</i> <i>CQP promoteur des ventes - merchandiseur</i> <i>N° 2 à la convention - mise à jour de la convention</i>	24/05/1988	01/11/2012 01/11/2012 03/12/2012	2012/51 2012/51 2013/10
CCNE	3103	Édition (2121) <i>Formation professionnelle</i>	14/01/2000	26/03/2012	2012/23
CCNE	3363	Enchères publiques et commissaires priseurs (2785) <i>Annexe mise à jour régime de prévoyance</i>	17/12/2008	05/09/2012	2012/40
CCNE	3235	Enseignement privé à distance (2101) <i>Désignation de l'OPCA-PL</i>	21/06/1999	10/10/2012	2013/4
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>N° 13 formation professionnelle FPSPP</i> <i>N° 17 modifiant le titre 9 - désignation OPCA-PL</i>	27/11/2007	19/01/2012 10/05/2012	2012/13 2012/27
CCNE	3042	Équipements thermiques cadres ingénieurs assimilés (1256) <i>Répartition de la contribution FPSPP</i>	03/05/1983	14/12/2012	2013/8
CCNE	3042	Équipements thermiques OETAM (998) <i>Répartition de la contribution FPSPP</i>	07/02/1979	14/12/2012	2013/8
CCNE	3123	Esthétique-cosmétique enseignement parfumerie (3032) <i>Avenant à l'article 14 financement du FPSPP</i>	24/06/2011	06/12/2012	2013/7
CCNE	3020	Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>Désignation OPCA AGEFOS-PME contributions</i>	09/12/1974	08/06/2012	2012/30
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>N° 103 création observatoire métiers qualification</i>	15/04/1988	15/11/2012	2012/51
CCNE	3233	Fruits légumes expédition exportation (1405) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	17/12/1985	03/05/2012 22/06/2012	2012/32 2012/38
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Trajectoires professionnelles des salariés</i>	13/10/2005	27/09/2012	2012/44

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3065	Habillement commerce succursales (675) <i>N° 1 à accord 27/12/2010 formation professionnelle</i> <i>N° 2 formation professionnelle - FPSPP</i>	30/06/1972	31/01/2012 31/01/2012	2012/15 2012/15
CCNE	3221	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>Formation professionnelle FPSPP</i>	21/10/1983	27/11/2012	2013/12
CCNE	3330	Habitat social organisations professionnelles (2526) <i>N° 4 à l'accord formation professionnelle</i> <i>N° 5 formation professionnelle répartition FPSPP</i>	20/09/2005	09/07/2012 11/12/2012	2012/34 2013/3
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>N° 24 DIF prioritaire</i> <i>N° 25 prise en charge de la professionnalisation</i>	17/12/1987	12/11/2012 12/11/2012	2013/1 2013/1
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Pérennisation emploi - formation professionnelle</i>	05/07/1991	18/01/2012	2012/13
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>Lutte contre le travail illégal</i>	30/04/1997	18/09/2012	2012/47
CCNE	3037	Huissiers de justice (1921) <i>N° 42 modifiant les dispositions de la convention</i>	11/04/1996	02/10/2012	2012/48
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>N° 54 CQP secrétaire juridique et technique (SJT)</i>	09/09/1988	26/06/2012	2012/33
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Avenant à l'avenant n° 3 accord du 16/12/1994 adhésion FORCO</i> <i>Avenant à l'avenant n° 3 accord du 16/12/1994 adhésion INTERGROS</i> <i>Avenant à l'accord du 22/05/2007 formation (DIF)</i>	18/12/1952	26/03/2012 26/03/2012 21/11/2012	2012/26 2012/26 2013/11
CCNE	3138	Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Financement formation professionnelle continue</i> <i>Avenant à l'accord du 30/11/2012 financement formation professionnelle</i>	29/05/1956	30/11/2012 03/12/2012	2012/52 2012/52
CCNE	3130	Jeux jouets industries (1607) <i>N° 57 financement FPSPP 2013</i>	25/01/1991	14/11/2012	2013/1
CCNE	3124	Laitière industrie (112) <i>Prévention pénibilité au travail accord méthode</i>	20/05/1955	01/03/2012	2012/35

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3082	Magasins grands populaires (2156) <i>Création de la section professionnelle paritaire Répartition contribution FPSPP</i>	30/06/2000	15/03/2012 06/04/2012	2012/19 2012/24
CCNE	3170	Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>Financement du FPSPP 2013</i>	06/01/1970	05/12/2012	2013/1
CCNE	3256	Mareyeurs-expéditeurs (1589) <i>N° 35 à l'accord formation professionnelle</i>	15/05/1990	13/06/2012	2012/34
CCNE	3060	Meunerie (1930) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	16/06/1996	11/10/2012	2012/50
CCNE	3187	Navigation de plaisance (1423) <i>N° 46 répartition de la contribution au FPSPP</i>	31/03/1979	24/10/2012	2012/49
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>N° 20 plan de formation diplôme -classification N° 20 bis rectificatif plan formation</i>	08/06/2001	15/11/2012 13/12/2012	2012/50 2013/4
CCNE	3184	Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>Prévention de la pénibilité</i>	10/05/1999	29/03/2012	2013/8
CCNE	3242	Papiers cartons production OEDTAM (1492) <i>N° 33 modifiant certains articles de la convention</i>	20/01/1988	09/05/2012	2012/30
CCNE	3250	Papiers cartons transformation OEDTAM (1495) <i>N° 32 modifiant certains articles de la convention</i>	16/02/1988	09/05/2012	2012/30
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Formation aux métiers de la promotion Avenant à l'accord 16/11/2011 formation professionnelle</i>	06/04/1956	26/09/2012 21/11/2012	2012/47 2013/8
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Avenant à l'accord du 06/01/2005 professionnalisation DIF Observatoire des métiers et qualifications professionnelles</i>	01/06/1989	27/06/2012 27/06/2012	2012/33 2012/38
CCNE	3262	Pharmaceutique répartition (1621) <i>Santé et sécurité au travail</i>	07/01/1992	16/01/2012	2012/13
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>Avenant à l'accord du 19/09/2007 relatif aux CQP CQP produits cosmétique et d'hygiène</i>	03/12/1997	19/09/2012 19/09/2012	2012/50 2012/50

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3066	Plasturgie (292) <i>Formation professionnelle</i>	01/07/1960	23/05/2012	2012/30
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Répartition de la contribution FPSPP</i> <i>Avenant à l'accord du 13/02/2006 - animation commerciale</i>	13/08/1999	05/12/2012 15/12/2012	2013/2 2013/2
CCNE	3196	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Répartition de la contribution FPSPP</i>	15/02/1985	22/11/2012	2013/5
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Avenant à l'article 3.5 prévention des risques professionnels</i> <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	26/07/2011	18/01/2012 14/03/2012	2011/38 2012/16 2012/17
CCNE	3073	Publicité (86) <i>Avenant modifiant les avenants formation professionnelle</i>	22/04/1955	01/02/2012	2012/26
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Désignation de l'OPCA et création de la SPP</i> <i>Apprentissage et fonds professionnalisation</i>	06/12/1971	31/01/2012 29/05/2012	2012/18 2012/31
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiabiles (454) <i>N° 56 prévention de la pénibilité</i> <i>N° 57 égalité professionnelle femmes hommes</i>	15/05/1968	20/11/2012 20/11/2012	2013/8 2013/8
CCNE	3245	Restauration rapide (1501) <i>N° 44 salaires et durée du travail</i>	18/03/1988	25/05/2012	2012/29
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>Diversité et égalité des chances</i> <i>N° 15 à la convention diverses modifications</i>	09/12/1993	22/03/2012 22/03/2012	2012/23 2012/23
CCNE	3031	Santé au travail interentreprises services (897) <i>N° 1 à l'accord du 17/10/2012 formation professionnelle</i>	20/07/1976	11/09/2012	2012/41

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3328	Sport (2511) N° 65 CQP technicien sportif rugby à XV N° 67 CQP animateur hockey sur glace N° 68 CQP guide véhicule terrestre motorisé N° 70 CQP plieur de parachute de secours N° 71 CQP opérateur vidéo/photo parachute N° 72 CQP moniteur de canoë-kayak N° 74 CQP animateur d'athlétisme N° 75 CQP assistant moniteur de voile N° 76 CQP animateur activités gymniques N° 78 CQP technicien sportif athlétisme N° 79 CQP éducateur mobilité à vélo	07/07/2005	07/02/2012 07/02/2012 07/02/2012 07/02/2012 07/02/2012 07/02/2012 26/06/2012 04/10/2012 04/10/2012 05/12/2012 05/12/2012	2012/19 2012/19 2012/19 2012/19 2012/19 2012/19 2012/34 2013/3 2013/3 2013/3 2013/3
CCNE	3049	Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) <i>Création d'une section paritaire professionnelle</i>	26/06/1989	09/02/2012	2012/28
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>Avenant à l'accord du 12/04/2002 observatoire des métiers</i> N° 7 à l'accord du 24/09/2004 formation professionnelle <i>Avenant modifiant l'accord du 03/10/2008 stagiaires</i> <i>Avenant modifiant l'avenant du 07/10/2010 (contrat professionnalisation)</i> <i>Financement sécurisation parcours professionnels</i> N° 8 formation professionnelle professionnalisation	26/04/2000	26/01/2012 26/01/2012 14/06/2012 14/06/2012 23/11/2012 21/12/2012	2012/13 2012/13 2012/32 2012/31 2013/1 2013/8
CCNE	3298	Thermalisme (2104) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	10/09/1999	31/01/2012	2012/17
CCNE	3175	Tourisme organismes (1909) N° 10 désignation de l'OPCA AGEFOS PME N° 11 relatif à la formation professionnelle	05/02/1996	06/06/2012 24/09/2012	2012/33 2012/48
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Avenant de révision des articles de la convention - classification</i> <i>Révision de la convention - réécriture en annexe</i>	10/12/1985	24/01/2012 23/04/2012	2012/16 2012/27
CCNE	3177	Transport aérien personnel au sol (275) N° 85 salaires minima au 01/10/2012 <i>Avenant visant à faciliter dialogue social de branche</i>	22/05/1959	24/09/2012 08/10/2012	2012/44 2012/46
CCNE	3085	Transports routiers (16) N° 1 à l'accord formation professionnelle du 01/02/2011	21/12/1950	16/10/2012	2012/51

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3281	Verre fabrication main (semi-automatique) (1821) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	03/11/1994	06/07/2012	2012/32
CCNE	3179	Viandes industrie commerces en gros (1534) <i>N° 80 régime de prévoyance</i> <i>Certificats de qualification professionnelle (CQP)</i>	09/11/1988	17/01/2012 21/03/2012	2012/14 2012/24
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	13/02/1969	22/02/2012	2012/24
CCNE	3111	Volailles industries transformation (1938) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	10/07/1996	14/01/2012	2012/10
CCN		Assurances sociétés échelons intermédiaires (438) <i>Financement du FPSPP pour 2013</i>	13/11/1967	11/12/2012	2013/9
CCN		Assurances sociétés producteurs salariés (653) <i>Financement du FPSPP pour 2013</i>	27/03/1972	11/12/2012	2013/9
CCN	3359	Cuisine magasins prestataires de services (2754) <i>N° 1 accord du 20/05/2010 formation professionnelle</i> <i>N° 2 à accord 17/11/2011 CQP décorateur de cuisine</i>	17/07/2008	16/02/2012 18/10/2012	2012/26 2013/1
CCN	3345	Enseignement écoles supérieures ingénieurs (FESIC) (2636) <i>Formation professionnelle et GPEC</i>	05/12/2006	25/05/2012	2012/30
CCN		Enseignement privé technique formateur enseignant (2152) <i>Mise à jour de la convention collective</i>	14/04/2000	09/03/2012	2012/30
CCN	3191	HLM sociétés coopératives (1588) <i>Avenant à l'accord du 30/06/2005 formation professionnelle</i>	15/05/1990	14/05/2012	2013/5
CCN		Régies de quartier (3105) <i>N° 1 formation professionnelle FPSPP</i>	02/04/2012	19/12/2012	2013/4 2013/6
CCN	3315	Sidérurgie (2344) <i>Mise à jour de la convention - salaires et primes</i>	20/11/2001	01/03/2012	2012/15
APNE		Assurance sociétés GPEC formation professionnelle	26/03/2012		2012/31
APNE	3034	Automobile services OPCA ANFA <i>N° 9 modification statuts de l'ANFA</i>	26/04/1994	19/04/2012	1994/24 2012/25

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
APNE		Bois menuiseries industrielles FPSPP <i>N° 1 répartition des sommes versées au FPSPP 2013</i>	27/04/2010	28/11/2012	2010/39 2013/3
APNE	3368	Électriques gazières industries formation <i>Avenant à l'accord du 16/09/2005 formation professionnelle</i>	16/09/2005	11/04/2012	2005/44 2012/23
APNE	3297	Hôtellerie restauration financement FPSPP <i>N° 3 financement du FPSPP</i>	16/12/2009	13/12/2012	2010/12 2013/5
APNE		Maroquinerie formation professionnelle <i>Affectation fonds professionnalisation à CFA</i>	22/12/2011	25/04/2012	2012/9 2012/29
APNE		Papiers cartons intersecteurs formation professionnelle - GPEC <i>Délibération CQP et CQP interbranches N° 1 relatif à la professionnalisation</i>	30/11/2011	11/06/2012 03/07/2012	2012/10 2012/48 2013/5
APNE		Professions libérales formation professionnelle <i>Répartition de la contribution FPSPP 2012</i>	28/02/2005	28/11/2012	2005/22 2013/12
APNE		Tracteurs matériel agricole commerce OPCA AGEFOS-PME <i>N° 1 à l'accord du 21/06/2011 désignation OPCA</i>	21/06/2011	31/10/2012	2011/36 2013/5
APNE	3223	Transport aérien formation professionnelle <i>Avenant de révision à l'accord du 09/09/2004 et annexe Modalités de financement du FPSPP pour 2013</i>	09/09/2004	27/03/2012 10/12/2012	2004/42 2012/23 2013/2
APNE		Travail temporaire intérimaires tutorat	13/06/2012		2012/32
APN		Banque populaire professionnalisation DIF FPSPP <i>N° 1 modifiant les articles 2-3 et 4 - formation professionnelle N° 2 contribution professionnalisation/DIF et FPSPP 2012-2015</i>	15/12/2010	11/01/2012 19/10/2012	2011/15 2012/15 2012/47
APN		Banque populaire sécurité des agences bancaires	12/07/2012		2012/36
APN		Bâtiment et travaux publics congé formation CFESS	18/12/2012		2013/10
APN		Bois industrie prévention de la pénibilité	10/07/2012		2012/43
APN		Caisse d'Épargne FPSPP contribution <i>N° 1 contribution professionnalisation DIF FPSPP</i>	16/09/2010	30/10/2012	2010/46 2012/49

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
APN		Entreprises de l'édition formation professionnelle	26/03/2012		
APN		Magasin grand populaire formation professionnelle	03/12/2012		2013/4
APN		Offices publics habitat formation professionnelle <i>N° 2 accord 21/11/2007 formation professionnelle FPSPP</i>	21/11/2007	26/11/2012	2008/2 2013/2
APN		Papiers cartons égalité professionnelle	26/06/2012		2012/48
APN		Transformation laitière classifications professionnelles et rémunérations conventionnelles	31/10/2012		2012/52
APN	3212	Travail temporaire contribution au FPSPP <i>N° 3 à l'accord du 10/12/2009 répartition FPSPP</i>	10/12/2009	07/12/2012	2010/10 2013/8
APN		Travail temporaire formation professionnelle	21/09/2012		2013/2
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE		Blanchisserie Nord et Pas-de-Calais (528) <i>Désignation de l'OPCA OPCALIA</i>	25/02/1955	19/03/2012	2012/35
CCRE		Bois pin maritime Gascogne (172) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	29/03/1956	29/11/2012	2013/9
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>Financement du FPSPP 2013</i>	01/10/1985	05/12/2012	2013/1
AIFR		Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10) Lorraine (1596) <i>Indemnités de petits déplacements</i>	08/10/1990	05/01/2012	2012/8
AIFR		Bâtiment ouvriers (plus de 10) Lorraine (1597) <i>Indemnités de petits déplacements</i>	08/10/1990	05/01/2012	2012/8
AIFR		Bâtiment TP maître d'apprentissage Haute-Normandie (2417) <i>Indemnité spécifique mac 2013</i>	13/07/2004	22/10/2012	2013/1
AIFR		BTP maître d'apprentissage Languedoc-Roussillon (2417) <i>Indemnité maître apprentissage confirmé</i>	13/07/2004	02/04/2012	2012/29

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
AIFR		BTP maître d'apprentissage Pays de la Loire (2417) <i>Modification montant indemnité maître apprentissage confirmé 2012</i>	13/07/2004	22/02/2012	2012/18
AIFR		BTP maître d'apprentissage Poitou-Charentes (2417) <i>Indemnité spécifique au 01/01/2012</i>	13/07/2004	10/01/2012	2012/6
AIFR		Travaux publics ouvriers Lorraine (1702) <i>Indemnités de petits déplacements 2012</i>	15/12/1992	05/01/2012	2012/8
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
CCDE	3360	Métallurgie de l'Oise (2700) <i>Modifiant dispositions convention apprentissage</i>	09/01/2008	15/06/2012	2012/31
CCDE		Métallurgie Loire-Atlantique (1369) <i>Avenant de révision de la convention (mise à jour)</i>	29/04/1985	24/04/2012	2012/26
CCDE		Métallurgie Maine-et-Loire (1902) <i>Avenant de mise à jour - mensualisation</i>	21/12/1995	24/09/2012	2012/45
APD		Commerces de Haute-Garonne repos dominical	09/01/2012		2012/13
AIFD		Boulangerie artisanales Bouches-du-Rhône (843) <i>Protocole d'accord modifiant dispositions de la convention</i>	19/03/1976	20/06/2012	2012/36
AIFA		Ports et manutention port Dunkerque (3017) <i>Conditions d'emploi et de rémunération des dockers Recours à l'emploi ouvriers dockers occasionnels</i>	15/04/2011	30/07/2012 16/11/2012	2012/38 2013/2

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

VIII. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR L'EMPLOI

VIII.1. L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 19 OCTOBRE 2012 RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

L'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération a été signé le 19 octobre 2012 par les partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO).

Le contrat de génération répond au triple objectif d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi en contrat à durée indéterminée (CDI), de maintenir l'emploi des seniors et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Les parties signataires ont défini le champ d'application du contrat de génération et le contenu des accords collectifs ou plans d'action relatifs au contrat de génération.

Le champ d'application du contrat de génération

Il s'applique à toutes les entreprises mais selon des modalités différentes en fonction de leur taille.

- Les entreprises de moins de 50 salariés (ou appartenant à un groupe de moins de 50 salariés), pourront bénéficier d'une aide sans négociation préalable obligatoire si elles recrutent un salarié jeune ou senior et maintiennent dans l'emploi un salarié senior, y compris dans le cadre de la préparation de la transmission de son entreprise à un jeune par un chef d'entreprise senior.
- Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de 50 salariés à moins de 300 salariés) pourront également bénéficier de cette aide si elles recrutent un salarié jeune ou senior et maintiennent dans l'emploi un salarié senior. Elles devront pour cela être couvertes par un accord collectif. En l'absence d'accord, elles auront la possibilité d'élaborer un plan d'action. Subsidiairement, elles pourront être couvertes par un accord de branche étendu.
- Enfin, les entreprises employant 300 salariés et plus (ou appartenant à un groupe d'entreprises comprenant 300 salariés et plus) devront négocier sur le contrat de génération, et mettre en place un accord, ou un plan d'action en cas d'échec de ces négociations.

Le contenu des accords collectifs ou plans d'action d'entreprise relatifs au contrat de génération

Les accords ou plans d'action ne pourront pas excéder une durée de trois ans.

Ils devront être définis sur la base d'un diagnostic préalable réalisé par l'employeur, portant notamment sur la pyramide des âges, les caractéristiques des jeunes et des seniors et leurs places respectives dans l'entreprise, les prévisions de départs à la retraite, les perspectives de recrutement, les compétences-clés de l'entreprise, les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Ils devront comporter des objectifs chiffrés de recrutement de jeunes en CDI, les modalités d'intégration, d'accompagnement des jeunes et de suivi de l'acquisition des compétences, ainsi que les modalités de recours à l'alternance.

Ils devront aussi prendre en compte l'égalité professionnelle hommes-femmes, et l'accroissement de la mixité des emplois.

Ces accords ou plans d'action devront préciser les objectifs d'embauche ou de maintien dans l'emploi des seniors et prévoir, outre les modalités de transmission des savoirs et des compétences et d'accompagnement, des actions dans au moins trois des sept domaines suivants :

- recrutement de seniors dans l'entreprise ;
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges ;
- organisation de la coopération intergénérationnelle, prévue par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;
- amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- développement de la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle.

L'accord ou le plan d'action précise les actions à mettre en œuvre en matière de transmission des savoirs et des compétences et d'accompagnement des jeunes. Il peut également préciser la transmission des compétences en direction des seniors embauchés. Il définit les modalités les plus appropriées permettant, le cas échéant, une transmission des compétences et des savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise.

L'accord ou le plan d'action, qui sera transmis à l'Administration, fixe un calendrier prévisionnel de mise en œuvre des actions, des indicateurs d'évaluation de leurs résultats, et les conditions de sa publicité auprès des salariés.

Il détermine enfin ses modalités de suivi et fait l'objet d'un bilan qui sera transmis à l'autorité administrative.

Le contenu des accords collectifs de branche

Les accords de branche porteront sur les mêmes champs d'action s'agissant aussi bien de l'amélioration de l'accès des jeunes à l'emploi stable, du maintien de l'emploi des seniors, que de la transmission des savoirs et des compétences.

Les accords de branche devront en outre prévoir une aide spécifique aux petites et moyennes entreprises dans la mise en œuvre du contrat de génération :

- des outils apportés en amont de la négociation ;
- des modalités spécifiques d'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE/PME) pour la mise en œuvre de leurs accords et plans d'action sur le plan de la transmission des savoirs et des compétences.

La durée et les modalités de versement et d'interruption de l'aide

Cette aide, de trois ans maximum, sera liée au recrutement d'un jeune en CDI et au maintien dans l'emploi d'un senior.

La loi du 1^{er} mars 2013, portant création du contrat de génération, a transposé cet accord national interprofessionnel. L'obligation de négocier pour les entreprises ou groupes de 300 salariés et plus entre en vigueur le 30 septembre 2013. Par ailleurs, la loi a abrogé l'incitation à négocier les accords relatifs à l'emploi des seniors prévus par les anciens articles L.138-24 et suivants du Code de la sécurité sociale (voir Partie 2 – *La loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération*).

VIII.2. L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013 RELATIF À LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 a été signé par l'ensemble des organisations patronales interprofessionnelles (MEDEF, CGPME et UPA) et par trois confédérations syndicales de salariés (CFDT, CFTC et CFE-CGC) sur cinq, la CGT et la CGT-FO ayant décidé de ne pas signer l'accord. Il a pour ambition d'établir "un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés".

En cinq titres et vingt-huit articles, l'ANI a trouvé un équilibre entre la nécessaire sécurisation des droits des salariés et le besoin de souplesse des entreprises.

Créer de nouveaux droits pour les salariés afin de sécuriser les parcours professionnels

L'ANI contient ainsi des avancées majeures pour les droits des salariés et des demandeurs d'emploi pour lutter contre la précarité, et une flexibilité plus importante pour les employeurs pour faire face aux aléas économiques.

Des nouveaux droits sociaux prennent en compte les divers aspects des trajectoires professionnelles des salariés : généralisation de la couverture de la complémentaire santé, renforcement de l'effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance, droit rechargeable à l'assurance chômage, création d'un compte personnel de formation transférable. Ces droits attachés à l'individu et non à l'entreprise vont accompagner le salarié tout au long de sa carrière.

L'ANI donne également la possibilité au salarié qui le souhaite de découvrir un autre univers professionnel, un autre métier sans démissionner de son entreprise. En instaurant une période de mobilité volontaire le salarié peut, en accord avec son employeur, quitter momentanément son entreprise tout en étant assuré de retrouver son emploi ou un emploi équivalent, sa qualification, sa rémunération et sa classification à l'issue de cette période.

Les partenaires sociaux ont aussi souhaité encadrer la réglementation du travail à temps partiel afin d'améliorer la situation des salariés dont la durée de travail est inférieure à un temps complet. Une obligation de négocier dans les branches professionnelles qui recourent structurellement au temps partiel est créée afin de renforcer le rôle des

partenaires sociaux dans l'organisation des modalités d'exercice du temps partiel.

L'ANI renforce aussi les politiques actives de l'emploi par le développement de la préparation opérationnelle à l'emploi ou encore le conseil en évolution professionnelle. L'accord prévoit aussi la création d'une aide à l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans.

La sécurisation des parcours professionnels passe également par un renchérissement du recours au contrat à durée déterminée (CDD) sauf si un contrat à durée indéterminée (CDI) est conclu à l'échéance du CDD.

Et, toujours avec la volonté de limiter la précarité, les partenaires sociaux ont voulu expérimenter le recours direct, sans accord collectif, au contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) dans les entreprises de moins de cinquante salariés, appartenant aux secteurs de la *confiserie chocolaterie biscuiterie*, du *commerce d'articles de sports et équipements de loisirs* et des *organismes de formation*.

Renforcer l'information des salariés sur les perspectives et les choix stratégiques de l'entreprise pour renforcer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Le titre II de l'ANI prévoit de nouvelles modalités relatives à l'information et la consultation anticipée des institutions représentatives du personnel (IRP). Celles-ci disposent d'un nouveau cas de recours à l'expertise comptable pour les aider à analyser les informations mises à leur disposition et avoir une meilleure appréhension des enjeux attachés à la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'entreprise.

Parallèlement l'ANI organise le partage en temps réel des informations entre l'entreprise et les représentants du personnel *via* la création d'une base de données unique.

Par ailleurs, l'accord pose l'obligation de représentation des salariés dans les organes de définition de la stratégie dans les grandes entreprises. Ces salariés administrateurs ont le même statut que les autres administrateurs, ils disposent d'une voix délibérative, mais leur fonction est incompatible avec l'exercice d'un mandat au comité d'entreprise (CE) ou au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Dans le souci de bien préparer la mise en place des IRP, les négociateurs de l'ANI ont prévu de doubler et porter à trois mois le délai dont dispose l'employeur pour organiser le premier tour des élections. Ces dispositions sont applicables aux entreprises qui franchissent pour la première fois les seuils de 11 et 50 salariés.

L'équilibre de l'accord repose aussi sur un accompagnement des entreprises face aux adaptations conjoncturelles et aux restructurations. L'accord comporte des dispositions à la fois préventives, avec le renforcement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et curatives : activité partielle et accords de maintien de l'emploi.

Afin de permettre aux entreprises de mieux anticiper les mutations économiques, les thèmes de la négociation triennale sur la GPEC sont élargis. Désormais l'obligation de négocier porte aussi sur les grandes orientations du plan de formation, les perspectives d'utilisation des différentes formes de contrats de travail, la mobilité interne et le contrat de génération. Cette négociation peut également contenir des dispositions sur l'information à donner aux sous-traitants, dont l'activité est très liée à celle de l'entreprise, afin qu'ils puissent eux-mêmes anticiper sur leur évolution.

Les signataires de l'ANI ont aussi prévu que des accords de mobilité interne puissent être négociés au sein de l'entreprise et s'articuler avec les accords de GPEC. Ces accords répondent à la mise en place de mesures collectives d'organisation du travail et d'évolution des salariés, en dehors de tout projet de licenciement. Cette mobilité interne se caractérise par un changement de poste et/ou de lieu de travail. L'accord doit notamment intégrer des mesures d'accompagnement à la mobilité, des limites géographiques à la mobilité et des mesures visant à permettre la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Les mobilités envisagées ne peuvent en aucun cas entraîner une diminution du niveau de rémunération ou de la classification personnelle du salarié et doivent garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.

Donner aux entreprises les moyens de s'adapter aux problèmes conjoncturels et de préserver l'emploi

L'ANI a également pour ambition de favoriser le maintien de l'emploi dès lors que les difficultés sont avérées pour permettre le redressement de l'activité et éviter les licenciements des salariés.

L'amélioration du dispositif d'activité partielle est un axe que les partenaires sociaux ont redéfini. Ainsi l'ANI fixe les bases pour simplifier et fusionner les régimes antérieurs de chômage partiel et promouvoir la formation pendant les périodes chômées. Le salarié pourra ainsi développer des compétences qui seront nécessaires au redémarrage de l'entreprise en cas d'amélioration de la situation économique.

Pour limiter les destructions d'emplois les partenaires sociaux ont par ailleurs envisagé un mécanisme d'ajustements négociés qui doit permettre

la survie de l'entreprise. Ainsi pour préserver l'activité, des accords de maintien de l'emploi pourront être négociés dans l'entreprise. En cas de graves difficultés conjoncturelles, ces accords collectifs permettront d'aménager temporairement les modalités d'organisation et de répartition de la durée et des horaires de travail ainsi que les rémunérations. Des garanties seront fixées en matière de maintien de l'emploi, en particulier aucune réduction d'effectif dans le champ de couverture de l'accord. En cas de non-respect de ces garanties, le juge pourra suspendre temporairement ou définitivement les effets de l'accord. Les éléments du contrat de travail contraires aux aménagements prévus par l'accord seront suspendus pendant la durée de celui-ci avec l'accord du salarié.

Les partenaires sociaux ont enfin adopté plusieurs mesures liées à la rupture du contrat de travail. Le projet de loi déposé au Parlement reprend l'ensemble des stipulations de l'ANI mais a dû en aménager certains dispositifs dans un souci de sécurité juridique.

La procédure de licenciement collectif pour motif économique et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sont fixés soit par accord collectif majoritaire, soit par un document produit par l'employeur et homologué par le directeur régional des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Dans tous les cas, la procédure d'information du comité d'entreprise est respectée et l'intervention d'un expert envisagée.

De nouveaux délais de procédure sont fixés, ils varient en fonction du nombre de licenciements. Ces délais sont de deux mois si le nombre de licenciements projeté est inférieur à 100, trois mois de 100 à 249 licenciements et quatre mois lorsque le projet concerne plus de 250 licenciements.

Le rôle de l'Administration est renforcé puisque celle-ci procèdera à l'homologation du PSE. Enfin le contentieux est porté devant le juge administratif selon une procédure plus rapide.

Le contentieux individuel sur le motif économique ou l'application du PSE reste du ressort du juge judiciaire.

L'ANI prévoit également une obligation de recherche de repreneur en cas de fermeture de site. Le projet de loi a lié cette nouvelle obligation avec celle relative à la revitalisation.

En matière de licenciement, les partenaires sociaux ont également voulu que la durée du congé de reclassement soit alignée sur celle du congé de sécurisation professionnelle. Elle passe ainsi de neuf à douze mois.

Rationaliser les procédures de contentieux judiciaire

Afin de donner à la conciliation un rôle plus déterminant, les partenaires sociaux ont voulu rationaliser cette procédure sur le principe d'une proposition d'accord entre les parties et sur le fondement d'un barème d'indemnités variant selon l'ancienneté du salarié. L'indemnisation qui a pour objet de réparer le préjudice lié à la rupture du contrat de travail n'inclut ni les indemnités de licenciement dues par l'employeur, ni les indemnités liées à des contentieux spécifiques (discrimination, harcèlement, inaptitude).

L'accord modifie aussi les délais de prescription portant sur l'exécution et la rupture du contrat de travail. Sans préjudice de délais plus courts et en prévoyant des exceptions, en particulier en matière de harcèlement et de discrimination, les actions portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrivent par deux ans sauf en matière de salaire où le délai passe de cinq à trois ans.

La loi relative à la sécurisation de l'emploi transcrit très largement le contenu de l'ANI du 11 janvier 2013, en apportant les précisions indispensables à la sécurisation juridique de certaines de ses dispositions (voir Partie 2 – *La loi relative à la sécurisation de l'emploi*).

VIII.3. L'ACTIVITÉ PARTIELLE

VIII.3.1. La négociation interprofessionnelle relative à l'activité partielle

Deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) ont été conclus en 2012 dans l'objectif de développer l'activité partielle et ainsi prévenir les difficultés économiques des entreprises.

L'accord national interprofessionnel du 13 janvier 2012 sur le chômage partiel

Un accord relatif au chômage partiel a été conclu le 13 janvier 2012 par les partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO).

Par cet accord, les parties signataires conviennent de mesures d'urgence concernant :

- la prise en compte des périodes de chômage partiel pour le calcul des droits à congés payés ;

- la neutralisation des effets du chômage partiel lors de la répartition de la participation et de l'intéressement.

Elles demandent également à l'État :

- de rendre possible, pendant les heures chômées dans le cadre d'une convention d'activité partielle de longue durée (APLD), la réalisation de formations dans les mêmes conditions que celles relatives à la mise en œuvre du plan de formation pendant le temps de travail, en contrepartie d'une indemnité portée à 100 % du salaire horaire net ;
- de réduire à dix jours le délai d'instruction des demandes d'allocation de chômage partiel adressées à l'Administration ;
- d'élargir les possibilités de mise au chômage partiel, sans demande préalable à l'Administration, en cas de dégradation forte et subite de l'activité de l'entreprise ;
- de raccourcir les délais de versement par l'État à l'entreprise des allocations spécifiques de chômage partiel de sorte que celle-ci n'ait plus à lui en faire l'avance ;
- de maintenir à 1 000 heures le contingent annuel d'heures de chômage partiel.

L'accord national interprofessionnel du 6 février 2012 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

Un accord relatif à l'APLD a été conclu le 6 février 2012 par les partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO) et modifié par avenant.

Par cet accord, les parties signataires demandent, en contrepartie d'une augmentation de un euro de l'allocation spécifique de chômage partiel à la charge de l'État, que l'Unédic conclue un avenant à la convention du 4 décembre 2009 conclue avec l'État sur le financement de l'APLD, afin que :

- l'Unédic prenne en charge dès la première heure chômée le supplément d'indemnisation versé dans le cadre d'une convention d'APLD, sur la base d'un forfait unique de 2,90 euros par heure ;
- l'Unédic mobilise une enveloppe supplémentaire de 80 millions d'euros en 2012 pour financer l'APLD ;
- soit expérimentée une réduction à deux mois de la durée minimum des conventions d'APLD ;
- la consultation des instances représentatives du personnel préalablement à la conclusion d'une convention d'APLD porte également sur les actions de formation susceptibles d'être engagées pendant la période de chômage partiel.

L'avenant n° 1, signé le 28 septembre 2012, précise qu'au vu du bilan de l'expérimentation prévue, les partenaires sociaux envisageront les suites à lui donner.

Le recours à l'activité partielle fait l'objet de l'article 19 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 relatif à la sécurisation de l'emploi (voir VIII.2).

VIII.3.2. La négociation de branche sur l'activité partielle

Accord prévoyant l'attribution d'avantages en matière de retraite complémentaire en cas de chômage partiel

Un avenant au protocole du 5 février 1979 prévoyant l'attribution d'avantages en matière de retraite complémentaire en cas de chômage partiel a été signé le 4 décembre 2012 par les partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO).

Cet accord prévoit que les dispositions du protocole du 5 février 1979, prorogées par avenants successifs, sont reconduites pour une durée d'un an à compter du 1^{er} janvier 2013. Ces dispositions s'appliquent pour la même durée aux périodes d'activité partielle de longue durée.

Accord sur l'indemnisation du chômage partiel dans les industries chimiques

Un accord, signé le 29 mai 2012, reconduit jusqu'au 30 juin 2015 les termes de l'accord sur l'indemnisation du chômage partiel dans les *industries chimiques* signé le 10 septembre 2009. Ainsi, toute heure perdue résultant d'une situation de chômage partiel peut être prise en charge au titre des allocations d'aide publique.

Accord intersecteurs papiers-cartons

Un accord relatif à l'indemnisation du chômage partiel a été signé le 1^{er} juin 2012, dans le champ d'application des sept conventions collectives définissant l'intersecteurs papiers-cartons. Il remplace le protocole d'accord du 8 janvier 1975 relatif à l'indemnisation du chômage partiel des conventions collectives de la *production des papiers, cartons, celluloses* et de la *transformation des papiers et cartons et des industries annexes*.

Il détermine les modalités de recours au chômage partiel, l'indemnisation conventionnelle du collaborateur salarié dont le contrat de travail est suspendu au titre du chômage partiel, les droits à congés payés sur

les mêmes bases que celles de l'ANI du 21 février 1968 sur l'indemnisation du chômage partiel.

Accord de branche relatif à l'indemnisation du chômage partiel dans le notariat

Un accord de branche relatif à l'indemnisation du chômage partiel dans le *notariat* a été signé le 21 juin 2012.

Les parties signataires ont convenu qu'en cas de circonstances exceptionnelles, les employeurs peuvent recourir au chômage partiel afin de limiter l'impact sur l'emploi et conserver les compétences et l'expérience des salariés employés au sein des offices.

L'accord instaure une allocation conventionnelle de chômage partiel qui "a un caractère complémentaire du régime légal d'indemnisation de chômage partiel tel qu'il résulte des dispositions du Code du travail en vigueur à la signature de ce texte : seules sont indemnisées, au titre et aux conditions du présent accord, les heures ouvrant droit à l'allocation spécifique légale".

L'accord détermine les cas de recours au chômage partiel ouvrant droit à l'allocation conventionnelle et identifie les salariés indemnisables.

Il permet aux salariés de la branche de bénéficier d'un niveau d'indemnisation supérieur à celui résultant de la simple application de la rémunération minimale mensuelle.

VIII.4. L'EMPLOI DES SENIORS

VIII.4.1. Accords relatifs au maintien dans l'emploi des seniors

Le 6 janvier 2012, les partenaires sociaux des *organismes de formation* ont conclu un accord de branche relatif à l'emploi des seniors afin d'impulser une dynamique de branche en cohérence avec les évolutions de la profession. Cet accord prend la suite de l'accord conclu le 6 janvier 2010 dont la durée était de 18 mois. Dans un premier temps cet accord définit le cadre juridique ainsi que l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus. Dans un second temps, l'accord prévoit des améliorations des conditions de travail avec prévention des situations de pénibilité ainsi que des actions de formation et des modalités de transmission des savoirs et des compétences.

L'accord de branche relatif aux seniors des *entreprises de propreté et services associés* du 25 juillet 2012 reconduit la politique en faveur de l'augmentation du taux d'activité des salariés âgés afin de mieux gérer la carrière des seniors et sécuriser leur maintien dans l'emploi et leur employabilité.

Un accord paritaire national instituant un plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés pour les années 2013 à 2015 a été signé le 31 mai 2012 au sein de la branche des *services de l'automobile*.

Par un avenant en date du 24 septembre 2012 les partenaires sociaux ont prorogé, jusqu'au 31 décembre 2013, les dispositions de l'accord du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors dans la convention collective nationale des *entreprises de commissions, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation – exportation de France métropolitaine*.

L'avenant n° 2012-01 du 5 décembre 2012 à la convention collective nationale des *pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé* proroge également l'accord de branche en date du 2 octobre 2009. Cet avenant dresse tout d'abord un bilan de l'emploi des seniors à l'aune des indicateurs qui avaient été définis pour affirmer que "le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'à la date limite des négociations des accords "contrats de génération"". Les partenaires sociaux prennent ainsi acte de l'ANI relatif au contrat de génération qui prévoit la substitution de l'obligation de négociation sur l'emploi des seniors par l'obligation de négocier sur les contrats de génération.

L'accord sur l'emploi des seniors conclu le 1^{er} décembre 2009 dans la branche de la *librairie* est prorogé par un accord en date du 10 mai 2012. Il continuera à produire ses effets jusqu'au 31 mai 2013.

VIII.4.2. Prévention de la pénibilité par l'aménagement des fins de carrière

L'avenant du 25 janvier 2012 à la convention collective nationale du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* établit un accord de branche relatif à la prévention de la pénibilité au travail conformément aux obligations de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Une première partie de l'avenant reprend la définition des facteurs de risques retenus par la loi, tandis qu'une seconde partie prévoit les mesures de prévention de la pénibilité proposées aux entreprises de 50 à 300 salariés. Un aménagement des fins de carrière est prévu pour les salariés exposés à la pénibilité. Lors des dernières années précédant le départ en retraite, un allègement de la charge de travail est possible en instaurant un droit à réduction de

leur durée contractuelle de travail. L'avenant prévoit également de limiter la durée du travail contraint des salariés les plus âgés exposés à la pénibilité, notamment par la possibilité de refuser les heures supplémentaires.

L'accord, signé le 15 février 2012, relatif à la prévention de la pénibilité dans la *fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* s'inscrit dans le cadre de la loi portant réforme des retraites qui a généralisé l'obligation pour les entreprises d'agir en prévention de la pénibilité. Cet accord a pour objet de préserver la santé des salariés de la branche tout au long de leur carrière et de préciser les possibilités d'action permettant la prévention de la pénibilité. Tout particulièrement, les salariés de plus de 55 ans ont la "possibilité d'aménager leur fin de carrière et de connaître une bonne transition entre activité et retraite", dans un objectif de prévention de la désinsertion professionnelle. Les salariés concernés qui le souhaitent peuvent bénéficier d'un aménagement du temps de travail par recours au temps partiel. Les entretiens de seconde partie de carrière pour les salariés de 45 ans et plus peuvent permettre au salarié et à l'employeur d'échanger sur l'amélioration des conditions de travail, et une retraite anticipée pour pénibilité peut être demandée trois ou quatre mois avant le soixantième anniversaire du salarié concerné.

C'est dans le cadre de l'obligation de négocier un accord collectif ou de mettre en place un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité au travail instituée par la loi portant réforme des retraites que l'accord relatif à la prévention de la pénibilité au sein des entreprises relevant de la convention collective nationale des *œufs et industries en produits d'œuf* a été conclu le 29 mars 2012. La prévention de la pénibilité s'inscrit dans un aménagement des fins de carrière des salariés âgés de plus de 55 ans.

L'avenant du 9 mai 2012 de mise à jour de la convention collective nationale des *commerces de détail non alimentaire* prévoit que dans le cadre de la formation tout au long de la vie, le salarié peut demander à bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière dès lors qu'il a atteint l'âge de 45 ans et deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'avenant du 26 juin 2012 relatif à l'emploi des seniors complète la convention collective nationale de l'*immobilier* en instaurant un compte épargne-temps (CET) seniors, réservé à l'aménagement de la fin de carrière des salariés âgés de 55 ans et plus.

De même, l'accord national du 10 juillet 2012 relatif à la prévention de la pénibilité dans les *industries du bois et de l'importation des bois* prévoit de prendre en compte la pénibilité. Il prévoit également un volet

aménagement des fins de carrière avec possibilité de missions de tutorat, de développement des transmissions des savoirs et des compétences par les seniors de l'entreprise, des modalités de mises à disposition des salariés seniors et la mise en place d'un CET "aménagement et fin de carrière" avec un objectif chiffré sur l'ensemble de ces mesures.

VIII.5. L'EMPLOI EN FAVEUR DES JEUNES "DÉCROCHEURS"

L'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi prévoit, sur la période 2011-2012, la mise en œuvre par les missions locales d'un accompagnement individuel renforcé vers l'emploi pour 20 000 jeunes "décrocheurs", sur la base d'un cahier des charges élaboré paritairement.

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), par le biais d'un conventionnement avec l'État et pour 30 millions d'euros, alloue à ce titre le financement de ces opérations spécifiques d'accompagnement aux missions locales.

Les objectifs partagés induisent l'analyse détaillée du profil des jeunes bénéficiaires en entrée de dispositif et ciblent la population la plus en difficulté.

L'objectif de cet accompagnement est de favoriser l'accès à un emploi d'au moins six mois ou d'accompagner un projet de création ou de reprise d'entreprise. L'accès à la qualification (formation égale ou supérieure à 6 mois) ou le retour en formation initiale sont aussi considérés comme des sorties positives pour les jeunes. Cette prestation d'accompagnement qui peut aller jusqu'à 18 mois comprend trois phases au cours desquelles des entretiens réguliers sont organisés : diagnostic, accompagnement, et sortie emploi.

Cette expérimentation, à l'atteinte des objectifs d'entrées sur la période 2011-2012, se voit dotée d'un complément de 10 000 jeunes à compter du 1^{er} janvier 2013 et pour six mois, permet de toucher un nombre bien plus important de jeunes en difficultés.

VIII.6. LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Dispositions relatives au reclassement et notamment aux conditions de mobilisation du contrat de sécurisation professionnelle

L'avenant n° 1 du 3 février 2012, portant modification de l'article 13 de la convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP), élargit les périodes d'activité professionnelle et le cumul de ces périodes d'activité professionnelle au cours du CSP et sous forme de contrat à durée déterminée.

Un avenant à la convention collective nationale étendue de la *pharmacie d'officine* du 3 décembre 1997, signé le 5 décembre 2012 maintient la garantie frais de santé et le financement de la portabilité des garanties des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité/paternité et frais de soins de santé pour les salariés en CSP.

L'avenant n° 2 de la convention collective nationale des *activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool, et de bière* a été signé le 3 décembre 2012. Cet avenant prévoit les mesures de reclassement susceptibles d'être mises en œuvre en cas de licenciement économique. Il prévoit notamment que l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage le licenciement pour motif économique, soit un reclassement, soit un contrat de sécurisation professionnelle selon les critères de taille de l'entreprise et conformément à la législation en vigueur.

Autres dispositions

L'article 25 du 6^e avenant à la convention collective du *personnel navigant des essais et réception* signé le 1^{er} février 2012 prévoit une aide au reclassement.

Les partenaires sociaux de la branche de la *répartition pharmaceutique* ont signé un accord sur la sécurité et la santé au travail le 16 janvier 2012. Cet accord, dans le cadre du développement d'une politique en faveur des salariés déclarés inaptes ou susceptibles de le devenir dans un avenir proche, prévoit que les salariés concernés peuvent bénéficier des reclassements sur un poste de travail adapté à leurs capacités ou aptitudes physiques.

L'avenant n° 143 du 20 janvier 2012 à la convention collective du *cartonnage* prévoit qu'en cas de déclassement pour inaptitude, le salarié reconnu inapte à remplir normalement la tâche qui lui a été confiée par son employeur peut se voir proposer par celui-ci un reclassement entraînant une modification de son contrat de travail.

VIII.7. LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est un thème soumis à une négociation obligatoire triennale issue de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005.

VIII.7.1. En 2012, cinq branches professionnelles ont négocié ou amendé un accord de GPEC

Un accord sur la GPEC et la formation professionnelle tout au long de la vie dans les *sociétés d'assurances* a été signé le 26 mars 2012 par les partenaires sociaux. Il définit les conditions de mobilisation et d'articulation, dans la branche, des différents dispositifs de formation des salariés avec la mise en œuvre de démarches de GPEC.

Un accord sur la formation professionnelle et la GPEC, dans les établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 5 décembre 2006 de l'*enseignement, écoles supérieures ingénieurs et cadres (FESIC)*, a été signé le 25 mai 2012 dans le cadre de l'obligation triennale de négocier sur la formation professionnelle. Il définit les conditions de mobilisation et d'articulation, dans la branche, des différents dispositifs de formation des salariés avec la mise en œuvre de démarches de GPEC.

Un avenant signé le 3 juillet 2012 est venu compléter l'accord intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 portant sur le développement de la formation professionnelle, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Un avenant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a été conclu dans la branche des *agences d'assurances* le 23 octobre 2012. Cet avenant vise à créer un article 11 bis à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 1^{er} décembre 2004. La branche s'engage à mettre en œuvre plusieurs outils de gestion des compétences :

- un entretien professionnel permettant d'identifier et de prendre en compte les projets de formation des salariés ;
- un bilan d'étape professionnel permettant au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences, et à l'employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié ;
- un entretien de deuxième partie de carrière pour les collaborateurs de plus de 45 ans, dans les agences d'au moins 50 salariés, afin de faire le point sur leurs compétences, leurs besoins de formation et leur évolution professionnelle ;

- un passeport orientation et formation qui permet de retracer tout au long de la vie les acquis de l'expérience et de la formation ;
- un bilan de compétence qui permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles, son potentiel et définir une orientation professionnelle à court et moyen termes ;
- une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- un droit individuel à la formation ;
- une préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

Un avenant à l'accord collectif du 16 novembre 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'alternance a été signé le 21 novembre 2012 dans la branche de l'*industrie pharmaceutique*. Il vise à contribuer au maintien dans l'emploi et/ou à l'évolution professionnelle des salariés expérimentés, notamment des salariés de 50 ans et plus.

L'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances dans les *institutions de retraites complémentaires* signé le 22 mars 2012 entre les partenaires sociaux comprend, dans le cadre des accords de GPEC, des dispositions relatives à la gestion des âges. Cet accord prévoit des mesures particulières en faveur des jeunes de moins de 26 ans ainsi que des mesures particulières en faveur de la seconde partie de carrière.

VIII.7.2. Les branches qui ont négocié un accord GPEC visant à la création d'un observatoire

Un accord relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle dans les *commerces de détail non alimentaire* a été signé le 9 mai 2012. Il comprend un volet GPEC qui définit le champ d'application d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Pour donner une nouvelle dynamique à l'évolution des métiers de la branche et s'inscrire dans la continuité de la mise en place de l'accord collectif du 4 septembre 2002 relatif à la GPEC, de l'accord collectif du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et au dialogue social, les partenaires sociaux ont souhaité la création et la mise en place d'un observatoire paritaire et prospectif des métiers et des qualifications professionnelles dans la *fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique et vétérinaire*. L'accord signé le 27 juin 2012 définit la création et le champ d'application de cet observatoire.

Un avenant à l'accord du 12 avril 2002 relatif aux missions de l'observatoire des métiers des *télécommunications* a été signé le 26 janvier 2012 pour la période 2012-2014. Il prévoit notamment la poursuite de la mise à jour de la cartographie des compétences et d'une veille sur l'impact métier des évolutions techniques du secteur.

Liste des textes abordant le thème de l'emploi⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
AIN		Accès au logement pour favoriser accès à l'emploi	18/04/2012		2012/28
AINE		Accompagnement jeunes demandeurs emploi	07/04/2011		2011/22
AIN		Activité partielle de longue durée <i>N° 1 modifiant le 3^e alinéa - expérimentation</i>	06/02/2012	28/09/2012	2012/30 2013/1
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>N° 1 à la convention (mise à jour complète)</i>	27/02/2003	28/06/2012	2012/34
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>N° 3 à l'accord du 01/12/2004 formation</i>	02/06/2003	23/10/2012	2012/48
APNE		Assurance sociétés GPEC formation professionnelle	26/03/2012		2012/31
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Capital fin carrière retraite anticipée carrière longue Plan maintien dans l'emploi des salariés âgés</i>	15/01/1981	14/02/2012 31/05/2012	2012/11 2012/29
APN	3107	Bâtiment TP cessation anticipée d'activité <i>Conditions de départ des salariés</i>	20/06/2002	27/06/2012	2002/33 2012/37
APN		Bois industrie prévention de la pénibilité <i>Bois industrie prévention de la pénibilité</i>	10/07/2012		2012/43
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>Délibération CPNE - travailleurs handicapés</i>	06/12/1956	01/03/2012	2012/27
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>Délibération CPNE - travailleurs handicapés</i>	12/07/1955	01/03/2012	2012/27
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>Délibération CPNE - travailleurs handicapés</i>	22/04/1955	01/03/2012	2012/27
CCNE	3135	Cartonnage industrie (489) <i>N° 143 à la convention contrat de travail et inaptitude</i>	09/01/1969	20/01/2012	2012/18
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Indemnisation chômage partiel</i>	30/12/1952	29/05/2012	2012/28
AIN		Chômage partiel - ANI du 13/01/2012	13/01/2012		2012/30

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de l'emploi (en tant que thème principal ou connexe).
(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
AIN		Chômage partiel retraite complémentaire <i>Reconduction de l'accord pour l'année 2013</i>	05/02/1979	04/12/2012	2012/52
AIN		Contrat de génération	19/10/2012		2013/7
AIN		Contrat de sécurisation professionnelle (convention) <i>N° 1 modification de l'article 13</i>	19/07/2011	03/02/2012	
CCNE	3247	Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>N° 2 à la convention - mise à jour de la convention</i>	24/05/1988	03/12/2012	2013/10
CCN	3345	Enseignement écoles supérieures ingénieurs (FESIC) (2636) <i>Formation professionnelle et GPEC</i>	05/12/2006	25/05/2012	2012/30
CCN		Enseignement privé technique formateur enseignant (2152) <i>Mise à jour de la convention collective</i>	14/04/2000	09/03/2012	2012/30
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>Emploi des seniors</i>	10/06/1988	27/03/2012	2012/28
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Pérennisation emploi - formation professionnelle</i>	05/07/1991	18/01/2012	2012/13
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Avenant à l'accord du 21/09/2009 emploi des seniors</i>	18/12/1952	24/09/2012	2012/50
AIN		Indemnisation du chômage <i>N° 1 aide à la reprise ou création d'entreprise</i> <i>N° 2 modifiant l'article 34 règlement général convention</i> <i>N° 3 modifiant règlement général chômage (Mayotte)</i>	06/05/2011	05/03/2012 05/03/2012 26/10/2012	
AIN		Indemnisation du chômage à Mayotte	26/10/2012		
CCNE	3124	Laitière industrie (112) <i>Prévention pénibilité au travail accord méthode</i>	20/05/1955	01/03/2012	2012/35
APNE		Librairie emploi des seniors <i>Prorogation durée d'application accord seniors</i>	01/12/2009	10/05/2012	2010/9 2012/24
CCN	3259	Navigant personnel des essais et réceptions (1612) <i>N° 6 à la convention diverses modifications</i>	21/01/1991	01/02/2012	2012/18
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>Indemnisation conventionnelle du chômage partiel</i>	08/06/2001	21/06/2012	2012/30

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3184	Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>Prévention de la pénibilité</i>	10/05/1999	29/03/2012	2013/8
APNE		Papier carton indemnisation chômage partiel	01/06/2012		2012/49
CCNE	3294	Pâtes alimentaires sèches couscous non préparé (1987) <i>N° 2012-01 emploi des seniors</i>	03/07/1997	05/12/2012	2013/8
CCNE	3001	Pétrole industrie (1388) <i>Salaires à compter du 01/01/2013</i>	03/09/1985	28/11/2012	2013/3
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Avenant à l'accord 16/11/2011 formation professionnelle</i>	06/04/1956	21/11/2012	2013/8
CCNE	3262	Pharmaceutique répartition (1621) <i>Santé et sécurité au travail</i>	07/01/1992	16/01/2012	2012/13
CCNE	3196	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Avenant à l'accord du 28/01/2011 reprise du personnel</i>	15/02/1985	03/12/2012	2013/12
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Accord de branche relatif aux seniors</i>	26/07/2011	25/07/2012	2011/38 2012/36
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiabiles (454) <i>N° 56 prévention de la pénibilité</i>	15/05/1968	20/11/2012	2013/8
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>Diversité et égalité des chances</i>	09/12/1993	22/03/2012	2012/23
CCNE	3106	Textile industrie aube (18) <i>N° 47 à l'annexe salaires portant révision barèmes</i>	01/02/1951	07/02/2012	2012/14
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Révision de la convention - réécriture en annexe</i>	10/12/1985	23/04/2012	2012/27
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE		Bois pin maritime Gascogne (172) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	29/03/1956	29/11/2012	2013/9
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
AIFA		Ports et manutention port Dunkerque (3017) <i>Conditions d'emploi et de rémunération des dockers</i>	15/04/2011	30/07/2012	2012/38

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

IX. LA NÉGOCIATION SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

La protection sociale complémentaire a pour objet de compléter les prestations servies aux salariés par les régimes obligatoires de base de sécurité sociale ou de prévoir une prise en charge particulière lorsque ces régimes n'interviennent que partiellement ou pas du tout.

La protection sociale complémentaire comporte principalement :

- la retraite complémentaire légalement obligatoire, qui relève d'une négociation interprofessionnelle (régimes ARRCO* et AGIRC*) ;
- la prise en charge à titre obligatoire ou facultatif des risques décès, incapacité de travail et invalidité, le remboursement des frais de santé ainsi que la constitution d'indemnités ou de primes de départ en retraite ; ces garanties sont mises en place au niveau professionnel ou instaurées par l'entreprise ;
- plus rarement, l'instauration à titre obligatoire ou facultatif de régimes de retraite supplémentaire qui procurent aux bénéficiaires un revenu de remplacement venant s'ajouter aux pensions de retraite servies par les régimes de sécurité sociale et les régimes ARRCO et AGIRC ; ces régimes sont le plus souvent mis en place au niveau de l'entreprise.

* AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres.
ARRCO : Association des régimes de retraite complémentaire.

Actualité de la négociation des partenaires sociaux en 2012

Suite à l'annonce par le président de la République, à l'automne 2012, de sa volonté de généraliser l'accès à une couverture complémentaire de qualité pour tous à l'horizon 2017, les partenaires sociaux ont repris cet objectif dans le cadre des négociations sur la sécurisation de l'emploi et des parcours qui ont abouti à la signature de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013.

Cet accord prévoit deux évolutions majeures dans le champ de la protection sociale complémentaire : son article 1^{er} prévoit en effet la généralisation de la couverture complémentaire santé collective à tous les salariés, à l'horizon 2016 ; son article 2 améliore le dispositif de portabilité des droits tant pour les garanties frais de santé que de prévoyance pour les demandeurs d'emploi.

Le projet de loi de transposition de cet accord est en cours d'examen au Parlement.

IX.1. LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE ET LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

IX.1.1. La prévoyance, thème stable du dialogue social

L'activité de négociation en matière de protection sociale complémentaire est relativement dynamique depuis 2006 : en moyenne, 120 accords de branche ou avenants sont soumis à l'extension par an. Par ailleurs, de nouveaux dispositifs sont créés chaque année.

En 2012, la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) a examiné 153 accords (154 en 2011, et 160 en 2010).

La COMAREP a examiné dix nouveaux régimes au cours de l'année 2012 :

- sept branches ont créé des garanties de frais de santé (régimes à caractère obligatoire) ;
- sept branches ont mis en place des garanties de prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès), à caractère obligatoire.

IX.1.1.1. Les chiffres

Parmi les 153 accords examinés en 2012 par la COMAREP :

- une quarantaine améliore le dispositif existant, soit en créant une nouvelle garantie, soit en augmentant le niveau des prestations, et/ou soit en réduisant le taux de cotisations ;
- dix de ces accords ont principalement eu pour objet d'adapter le mécanisme de garantie "maintien de salaire" à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail et à la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ;
- une quinzaine d'accords concerne le dispositif de portabilité des droits (article 14 de l'ANI) ;
- huit accords ont reconduit la désignation des organismes assureurs gestionnaires du régime.

Garanties frais de santé

Parmi les nouveaux régimes créés au niveau national, on soulignera en particulier les sept accords de branche suivants qui ont instauré des garanties frais de santé :

- l'accord du 11 octobre 2011 conclu dans la convention de la *boulangerie et de la pâtisserie industrielle* ;

- l'accord du 19 octobre 2011 conclu dans la convention collective de la *promotion immobilière* ;
- l'accord du 10 novembre 2011 conclu dans la convention collective de la *bijouterie, joaillerie, de l'orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent* ;
- l'accord du 23 janvier 2012 conclu dans la convention des *commissions de courtage et d'importation-exportation*, oblige à la mise en place d'une complémentaire santé collective et obligatoire ;
- l'accord du 3 février 2012 conclu dans la convention collective de la *restauration rapide* ;
- l'accord du 3 juillet 2012 conclu dans la convention des *fleuristes et animaux familiers* ;
- l'accord du 1^{er} octobre 2012 conclu dans la convention du *transport routier*.

Par ailleurs, la convention collective nationale des *transports routiers* (accord du 6 décembre 2011 concernant le secteur du transport de marchandises) met en place une obligation de cotisation minimale destinée à financer des garanties santé.

Au niveau infranational, les partenaires sociaux de la *métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes* ont instauré un régime frais de santé, par accord du 19 octobre 2011.

Garanties prévoyance

Parmi les nouveaux régimes créés, sept régimes de branche ont mis en place des garanties de prévoyance :

- l'accord du 1^{er} août 2011 conclu dans la convention des *exploitations frigorifiques*, met en place une couverture de l'incapacité de travail ;
- l'accord du 6 octobre 2011 conclu dans la convention collective de la *production et de la transformation des papiers cartons et celluloses* ;
- l'accord du 19 octobre 2011 conclu dans la convention collective de la *promotion immobilière* ;
- la convention de la *production cinématographique* du 19 janvier 2012 ;
- la convention des *régies de quartier* du 2 avril 2012 ;
- l'accord du 5 avril 2012 conclu dans la convention du *commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison* pour les non-cadres uniquement ;
- l'accord du 5 septembre 2012 conclu dans la convention collective des *enchères publiques et des commissaires-priseurs*.

Au niveau infranational, on relève l'instauration d'une obligation de cotisation minimale, mise à la charge de l'employeur, visant prioritairement à couvrir le risque de décès des salariés non cadres, dans les conventions de la *métallurgie* :

- l'avenant du 1^{er} février 2011 pour le département du Nord (arrondissement Flandres/Douaisis) ;
- l'avenant du 19 avril 2011 pour le département du Rhône ;
- l'avenant du 2 mai 2011 pour le département de la Charente-Maritime ;
- l'avenant du 18 juillet 2011 pour le département des Pyrénées-Atlantiques (arrondissement Seignanx) ;
- l'avenant du 20 juin 2011 pour le département de la Seine-Maritime (arrondissement de Rouen-Dieppe) ;
- l'avenant du 6 décembre 2011 pour le département de l'Oise.

IX.1.1.2. Les garanties proposées

L'employeur doit engager une négociation sur un régime de prévoyance couvrant la maladie (frais de santé) lorsque les salariés de cette entreprise ne sont pas couverts par un accord de branche ou d'entreprise (article L.2242-11 du Code du travail).

En outre, l'article L.2261-22 14° du Code du travail prévoit qu'une convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement, pour pouvoir être étendue, des dispositions concernant "les modalités d'accès à un régime de prévoyance maladie".

Le champ de la négociation collective en matière de prévoyance reste néanmoins très ouvert.

Les régimes de prévoyance, mis en place selon l'une des modalités prévues par l'article L.911-1 du Code de la sécurité sociale, peuvent instituer une ou plusieurs des garanties suivantes : capital décès, rente éducation, rente de conjoint, invalidité, incapacité de travail. Cette base s'élargit très lentement. On relève ainsi que :

- la garantie dépendance est encore faiblement répandue ;
- les garanties santé se multiplient, mais le niveau des garanties offertes est très variable d'une branche à une autre.

Les accords peuvent mettre en œuvre une mutualisation des risques au sein de la branche professionnelle. Une part très réduite de ces accords se limite à une définition des garanties en obligeant les entreprises à négocier un accord d'entreprise, recommandant éventuellement l'adhésion auprès d'un certain nombre d'organismes assureurs.

IX.1.2. Les avantages de la négociation d'accords de prévoyance au niveau de la branche professionnelle

IX.1.2.1. Présentation des types d'accords collectifs de prévoyance négociés au niveau de la branche

L'article L.911-1 du Code de la sécurité sociale prévoit les modalités selon lesquelles sont instituées des garanties collectives, dans le cadre de régimes à adhésion obligatoire ou facultative, qui peuvent être négociés dans le cadre de l'entreprise, de la branche professionnelle ou au niveau interprofessionnel.

Dans le cadre des branches professionnelles, ces accords peuvent être rendus obligatoires, à la demande des partenaires sociaux, à toutes les entreprises de la branche par voie d'arrêté d'extension, selon les cas, du ministre chargé du Travail ou du ministre chargé de la Sécurité sociale et du ministre du Budget.

Ces accords collectifs négociés au niveau de la branche professionnelle peuvent être de trois ordres, selon le degré de mutualisation mis en place (mise en commun de moyens pour assurer des risques au sein d'une branche professionnelle) :

- soit ils définissent un panier de garanties, obligeant les entreprises à négocier un accord d'entreprise pour les mettre en œuvre ;
- soit ils définissent un panier de garanties avec éventuellement une répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié, obligeant les entreprises à négocier un accord d'entreprise pour les mettre en œuvre auprès d'un ou plusieurs organismes assureurs recommandés par la branche professionnelle ;
- soit ils sont qualifiés d'"accords mutualisés" lorsqu'ils contiennent une définition précise des prestations et cotisations et qu'une clause de désignation d'un ou plusieurs organismes assureurs oblige les entreprises à adhérer auprès des organismes sélectionnés pour la couverture de ces risques. Dans ce dernier cas, les accords doivent contenir un certain nombre de clauses obligatoires, précisées aux articles L.912-1 et L.912-2 du Code de la sécurité sociale.

IX.1.2.2. Les avantages des accords collectifs négociés au niveau de la branche

Les accords collectifs à adhésion obligatoire négociés au niveau d'une branche professionnelle présentent les avantages suivants :

- ils organisent une mutualisation des risques entre tous les salariés d'une branche professionnelle, mutualisation parfois difficile à assurer au niveau de l'entreprise (notamment pour les plus petites) ;
- ils permettent d'offrir des garanties plus favorables à un meilleur coût en raison des économies d'échelle engendrées par la taille de la population couverte, économies qui sont plus importantes que celles réalisées dans le cas d'une négociation au niveau de l'entreprise ;
- ils placent les entreprises d'une même branche, qui sont en concurrence les unes avec les autres, dans une même situation d'attractivité au regard du marché de l'emploi, ce qui permet en particulier d'éviter que certaines petites et moyennes entreprises soient moins attractives que les grandes.

IX.1.3. La procédure d'examen des accords préalable à l'extension

Les accords collectifs en matière de prévoyance et de retraite sont examinés par la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) prévue à l'article L.911-3 du Code de la sécurité sociale, au sein de laquelle siègent des représentants des pouvoirs publics et des partenaires sociaux.

Cette commission est consultée avant toute extension ou tout élargissement d'un accord collectif de prévoyance ou de retraite et un avis sur la légalité de ces accords est, le cas échéant, rendu par les services de la Direction de la sécurité sociale (DSS) à la Direction générale du travail (DGT) dans le cadre de la procédure d'extension des conventions et accords collectifs (voir Partie 2 – *Action de l'État*).

IX.1.3.1. L'application de la garantie maintien de salaire

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail modifie en son article 5 l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977, dont les dispositions ont été reprises dans la loi du 19 janvier 1978 dite "de mensualisation" et codifiées aux articles D.1226-1 et suivants du Code du travail : tous les salariés ayant un an d'ancienneté dans une entreprise bénéficient, en cas d'incapacité de travail, d'un maintien de leur salaire pendant 60 jours (30 jours à hauteur de 90 % puis 30 jours à 66 %) à l'issue d'un délai de carence de sept jours.

Ce maintien de salaire est financé exclusivement par l'employeur. Il n'y a pas de délai de carence lorsque l'arrêt de travail a une origine professionnelle (accident de travail ou maladie professionnelle). Les durées d'indemnisation augmentent de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté, sans que chacune d'elle puisse excéder 90 jours.

Les indemnités complémentaires légales versées en cas d'absence pour maladie ou accident constituent le niveau "plancher" d'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail.

Les dispositions des régimes de prévoyance mis en place dans l'entreprise ou dans la branche professionnelle ne peuvent donc être moins favorables, s'agissant de l'incapacité de travail, que les dispositions issues de la loi dite "de mensualisation" modifiée.

IX.1.3.2. Le mécanisme de portabilité des droits

L'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail prévoit le maintien des garanties complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise au profit des anciens salariés bénéficiaires de l'assurance chômage pour une durée maximum égale à la durée de leur dernier contrat de travail, dans la limite de neuf mois, et ce, moyennant un financement conjoint par l'ancien employeur et l'ancien salarié ou par un système de mutualisation.

Cet article a fait l'objet de trois avenants, en 2008 et 2009. Le mécanisme est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2009.

IX.2. LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE

IX.2.1. Rappel de l'évolution des régimes de retraite complémentaire

Les régimes de retraite complémentaire des salariés ont été institués par accords nationaux interprofessionnels étendus et élargis :

- la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 a institué le régime des cadres (AGIRC) ;
- l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 a coordonné les différents régimes de salariés non cadres (ARRCO)*.

La loi du 29 décembre 1972 portant généralisation de la retraite complémentaire au profit des salariés et anciens salariés a permis à ces régimes interprofessionnels d'étendre leurs champs d'application au-delà de celui résultant des règles de la négociation collective.

À cette fin, des arrêtés pris conjointement par les ministres chargés de la Sécurité sociale et du Budget peuvent rendre obligatoires les dispositions des accords interprofessionnels conclus dans le cadre des régimes ARRCO et AGIRC :

- d'une part, pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de ces accords, que les entreprises soient ou non adhérentes aux organisations patronales signataires de ces accords (mécanisme d'extension) ;
- d'autre part, pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de ces accords élargis en application de la loi de généralisation de la retraite complémentaire de 1972, essentiellement dans le secteur non marchand (mécanisme d'élargissement).

Ces accords sont régulièrement complétés ou modifiés par des avenants signés soit par les partenaires sociaux quand les décisions envisagées sont d'une particulière importance, soit par les membres de la commission paritaire commune des deux régimes, lorsqu'il s'agit d'adaptations techniques.

* De plus en plus convergents, ces régimes ont été unifiés en 1999.

IX.2.2. Bilan des avenants examinés par la COMAREP

En 2012, sept avenants aux accords nationaux interprofessionnels ont été signés par les partenaires sociaux et examinés par la COMAREP :

- trois avenants à la convention collective nationale du 14 mars 1947 (AGIRC) : l'avenant A-266 signé le 6 décembre 2011 et les avenants A-267 et A-268 signés le 18 septembre 2012 ;

- quatre avenants à l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 (ARRCO) : l'avenant n° 117 signé le 6 décembre 2011, l'avenant n° 118 signé le 19 juin 2012 et les avenants n° 119 et n° 120 signés le 18 septembre 2012.

Ces avenants interviennent dans les domaines suivants :

- règles de validation des périodes de chômage (contrat de sécurisation professionnelle – contrat de transition professionnelle) ;
- réserves des régimes ;
- règles de calcul des droits à réversion pour les ex-conjoints.

Principaux thèmes de la négociation collective en matière de retraite complémentaire en 2012

Règles de validation des périodes de chômage	Instauration d'une validation de points de retraite complémentaire pour les périodes de perception de l'allocation versée pendant la durée du contrat de sécurisation professionnelle. Modification des références aux conventions de financement relatives à l'attribution d'avantages de retraite complémentaire aux bénéficiaires de l'allocation de transition professionnelle dont bénéficient les titulaires d'un contrat de transition professionnelle (CTP).
Réserves des régimes	Modification de la présentation des réserves techniques, en distinguant la réserve de fonds de roulement et la réserve de financement à moyen et long terme, et en supprimant les dispositions spécifiques aux contributions de maintien des droits, celles-ci étant intégrées dans les réserves techniques.
Règles de calcul des réversions	Modification des plafonds de durée d'assurance retenus pour le calcul de l'allocation de réversion due au(x) ex-conjoint(s) divorcés non remariés du participant décédé.

Pour en savoir plus

Le tableau des “garanties figurant dans les conventions et accords de branche comportant des dispositions de protection sociale complémentaire au 31 décembre 2012” sera accessible sur le site Internet du ministère au troisième trimestre 2013.

Liste des textes abordant les thèmes de la retraite complémentaire et la prévoyance⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3353	Administrateurs mandataires judiciaires (2706) <i>N° 2 à l'accord du 01/01/2009 - prévoyance</i>	20/12/2007	04/10/2012	2012/49
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>N° 2 à l'accord du 27/03/2006 prévoyance</i>	21/01/1986	26/01/2012	2012/14
APNE	3056	Ameublement négoce prévoyance <i>N° 6 à l'accord prévoyance</i>	29/05/1989	11/01/2012	2012/16
CCNE	3114	Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959) <i>Révision de l'annexe 5 - prévoyance cadres</i> <i>Révision de l'annexe I - prévoyance non-cadres</i>	03/02/1978	23/04/2012 23/04/2012	2012/27 2012/27
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>N° 4 à l'accord 27/07/2003 prévoyance portabilité</i> <i>N° 5 à l'accord du 05/07/2007 frais de santé</i> <i>N° 6 à l'accord du 05 /07/2007 frais de santé</i> <i>N° 1 à la convention (mise à jour complète)</i>	27/02/2003	19/04/2012 19/04/2012 19/04/2012 28/06/2012	2012/24 2012/24 2012/24 2012/34
CCNE	3348	Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666) <i>N° 10 modifiant le régime prévoyance</i> <i>N° 11 modifiant la garantie frais de santé</i> <i>N° 13 prévoyance garantie frais de santé</i>	24/05/2007	17/01/2012 17/01/2012 15/10/2012	2012/20 2012/20 2012/50
CCNE	3226	Artistiques culturelles entreprises (1285) <i>Avenant modifiant l'article XII-2 cotisations prévoyance</i> <i>Avenant modifiant l'article XII-2 cotisations prévoyance</i>	01/01/1984	30/04/2012 27/11/2012	2012/28 2013/7
CCNE	3309	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>N° 25 diverses modifications de la convention</i>	21/05/2002	23/05/2012	2012/29
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>Avenant à l'accord accompagnement personne en fin de vie</i>	13/04/1994	30/01/2012	2012/13

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la retraite complémentaire et prévoyance (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3317	Assistants maternels particulier employeur (2395) <i>Avenant aux avenants du 29/10/2010 prévoyance</i>	01/07/2004	01/10/2012	2012/45
APNE	3327	Associations cynégétiques retraite supplémentaire <i>N° 2 régime de retraite supplémentaire</i>	13/12/2007	11/09/2012	2008/7 2012/41
CCNE	3110	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Avenant à la convention annexe 6 prévoyance</i>	18/01/2002	09/01/2012	2012/15
APN	3265	Assurances sociétés retraite prévoyance <i>Régime professionnel de prévoyance</i>	05/03/1962	05/03/2012	2012/21
CCNE	3379	Ateliers chantiers d'insertion (3016) <i>N° 2 à l'accord 17/06/2010 relatif à la prévoyance</i> <i>N° 1 à l'accord 17/06/2010 relatif à la prévoyance</i>	31/03/2011	13/01/2012 13/02/2012	2011/24 2012/29 2012/29
CCNE	3295	Automobile cabinets d'expertises (1951) <i>N° 43 réécriture de l'article 4.2 de la CCN</i> <i>N° 45 à l'accord du 22/03/2004 dépendance</i>	20/11/1996	04/04/2012 27/11/2012	2012/29 2013/10
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>N° 19 relatif aux règlements de prévoyance</i> <i>N° 63 gestion garanties prévoyance migrations IPSA</i> <i>N° 64 garanties obligatoires de prévoyance</i>	15/01/1981	27/06/2012 04/07/2012 04/07/2012	2012/36 2012/36 2012/36
CCNE	3078	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>N° 106 retraite CREPA prévoyance CREPA - OCIRP</i> <i>N° 107 à la convention prévoyance</i>	20/02/1979	02/03/2012 25/05/2012	2012/18 2012/28
APN		Banque populaire régime de prévoyance <i>Banque populaire régime de prévoyance</i>	13/03/2012		2012/24
APN	3107	Bâtiment TP cessation anticipée d'activité <i>Conditions de départ des salariés</i>	20/06/2002	27/06/2012	2002/33 2012/37
APNE	3107	Bâtiment TP régime de prévoyance <i>N° 13 modifiant statuts et règlements des régimes</i>	01/10/2001	12/12/2012	2001/46 2013/11
APNE	3107	Bâtiment TP régime de prévoyance ETAM <i>N° 29 à l'accord du 13/12/1990 prévoyance</i> <i>N° 30 à l'accord du 13/12/1990 prévoyance</i>	13/12/1990	12/12/2012 12/12/2012	2013/11 2013/11
APNE	3107	Bâtiment TP régime de prévoyance ouvriers <i>N° 51 à l'accord du 13/12/1990 prévoyance</i> <i>N° 52 à l'accord du 13/12/1990 prévoyance</i>	31/07/1968	12/12/2012 12/12/2012	2013/11 2013/11

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3287	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce (1947) <i>N° 4 à l'accord du 20/12/2000 prévoyance</i>	17/12/1996	05/04/2012	2012/28
CCNE	3148	Bonneterie lingerie mercerie chaussure gros (500) <i>N° 15 régime de prévoyance</i>	13/03/1969	12/09/2012	2012/43
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>N° 11 à l'avenant n° 83 prévoyance frais de santé</i> <i>N° 12 à l'avenant n° 83 prévoyance frais de santé</i>	19/03/1976	19/01/2012 27/06/2012	2012/12 2012/38
APNE	3107	BTP apprentissage et CCCA-BTP <i>Régime complémentaire frais de santé</i>	06/09/2006	28/06/2012	2006/47 2012/38
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>N° 5 à l'accord du 27/03/1997 régime de prévoyance</i> <i>N° 6 à l'accord du 27/03/1997 régime de prévoyance</i>	15/12/1987	12/09/2012 12/09/2012	2012/42 2012/42
CCNE	3255	Cabinets dentaires (1619) <i>N° 4 à l'accord prévoyance</i>	17/01/1992	09/02/2012	2012/16
CCNE	3176	Camping industrie (1618) <i>Avenant modifiant annexes ouvriers ETDAM ingénieurs cadres</i>	10/12/1991	19/01/2012	2012/38
CCNE	3167	Casinos (2257) <i>N° 2 prévoyance et frais de santé</i>	29/03/2002	13/12/2012	2013/5
CCNE	3133	Charcuterie de détail (953) <i>N° 16 régime de prévoyance</i> <i>N° 15 régime frais de soins de santé</i>	01/12/1977	10/10/2012 11/10/2012	2013/10 2013/10
CCNE	3125	Charcutières industries (1586) <i>Indemnisation absence pour maladie</i>	09/04/1990	05/12/2012	2013/3
CCNE	3008	Chaussure détaillants (733) <i>N° 72 modifiant l'article 25 - maladie</i> <i>N° 73 relatif au régime de prévoyance</i>	27/06/1973	19/06/2012 14/09/2012	2012/42 2012/46
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>N° 25 taux de cotisation prévoyance INPCA</i> <i>N° 27 amélioration garanties frais de santé</i>	10/07/2006	12/04/2012 21/06/2012	2012/27 2012/35
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>N° 45 bis prévoyance décès non-cadres</i>	12/07/2001	19/12/2012	2013/11
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Avenant de mise à jour de la convention - annexes</i>	14/06/1988	09/05/2012	2012/37

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>N° 1 modifiant certains articles de la convention</i>	23/06/1970	23/02/2012	2012/25
CCNE	3224	Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286) <i>N° 3 bis à l'avenant n° 15 frais de soins de santé</i>	01/01/1984	23/05/2012	2012/42
CCNE	3327	Cynégétiques structures associatives personnels (2697) <i>N° 1 régime complémentaire frais santé</i> <i>N° 1 régime prévoyance</i>	13/12/2007	27/03/2012 27/03/2012	2012/21 2012/21
APNE		Électriques et gazières industries frais d'études <i>N°1 à l'accord relatif à l'aide aux frais d'études</i>	07/03/2011	13/02/2012	2011/17 2012/13
CCNE	3363	Enchères publiques et commissaires priseurs (2785) <i>Annexe mise à jour régime de prévoyance</i>	17/12/2008	05/09/2012	2012/40
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>N° 18 modifiant le titre 8 - prévoyance</i>	27/11/2007	20/06/2012	2012/30
APNE		Entreprise technique service prévoyance <i>Révision de l'accord du 31/07/2008 prévoyance</i> <i>Modification de l'accord du 31/07/2008 prévoyance</i>	31/07/2008	13/03/2012 11/04/2012	2008/38 2012/31 2012/31
CCNE	3275	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790) <i>Désignation et fonctionnement organismes assureurs</i>	05/01/1994	17/10/2012	2012/47
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>Frais de santé</i>	21/01/1997	03/07/2012	2012/36
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>Recodification convention collective nationale</i>	10/06/1988	27/03/2012	2012/28
CCNE	3014	Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>N° 33 prévoyance frais de santé (bénéficiaires)</i> <i>N° 35 taux cotisations prévoyance - frais santé</i>	16/07/2003	17/01/2012 08/11/2012	2012/13 2012/51
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>N° 96 régime complémentaire frais de santé</i> <i>N° 97 régime de prévoyance</i> <i>N° 102 modification du régime frais de santé</i>	15/04/1988	01/02/2012 01/02/2012 15/11/2012	2012/13 2012/13 2012/51

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Avenant à la convention modifiant régime prévoyance Régime de prévoyance</i>	13/10/2005	15/03/2012 27/09/2012	2012/27 2012/44
CCNE	3241	Habillement articles textiles commerce de détail (1483) <i>N° 5 à l'accord du 19/03/2003 - prévoyance</i>	25/11/1987	23/11/2012	2013/12
CCNE	3221	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>Avenant modifiant l'avenant n° 2 du 14/12/1990 prévoyance</i>	21/10/1983	18/10/2012	2013/12
CCNE	3152	Horlogerie (1044) <i>N° 3 modifiant l'accord du 13/02/2008 prévoyance</i>	17/12/1979	12/01/2012	2012/32
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>N° 5 régime de prévoyance complémentaire N° 6 à l'accord du 9/03/2004 prévoyance</i>	05/07/1991	31/01/2012 15/03/2012	2012/13 2012/17
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>N° 15 relatif à la prévoyance N° 1 à l'accord du 06/10/2010 frais de santé</i>	30/04/1997	04/04/2012 19/09/2012	2012/27 2013/5
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Création article 33 complémentaire frais de santé</i>	18/12/1952	23/01/2012	2012/17
CCNE	3138	Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Régime de prévoyance</i>	29/05/1956	07/12/2012	2012/52
CCNE	3130	Jeux jouets industries (1607) <i>N° 58 régime de prévoyance</i>	25/01/1991	19/09/2012	2013/1
CCNE	3252	Librairie (3013) <i>Régime de prévoyance</i>	24/03/2011	18/06/2012	2012/37
CCNE	3266	Maisons d'étudiants (1671) <i>N° 52 modifiant l'accord prévoyance</i>	27/05/1992	13/12/2012	2013/8
CCNE	3304	Missions locales et PAIO (2190) <i>N° 45 loi sur les retraites article IV-2-10</i>	21/02/2001	13/03/2012	2012/17
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>N° 16 régime de prévoyance</i>	31/01/2000	18/01/2012	2012/14
APN		Offices publics habitat <i>Protection sociale</i>	12/07/2012		2012/36

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3215	Pâtisserie (1267) <i>N° 75 régime de prévoyance</i> <i>N° 76 régime de frais de soins de santé</i>	30/06/1983	19/06/2012 19/06/2012	2012/33 2012/40
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Cotisations régime prévoyance</i> <i>Taux cotisation frais de santé anciens salariés</i> <i>Taux cotisations garanties prévoyance</i>	06/04/1956	12/01/2012 21/11/2012 21/11/2012	2012/24 2013/8 2013/8
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Avenant à l'accord du 03/12/1992 régime de prévoyance</i> <i>Avenant à l'accord du 03/12/1992 régime de prévoyance</i>	01/06/1989	27/06/2012 27/06/2012	2012/38 2012/47
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>Prévoyance et frais de santé (non-cadres)</i>	03/12/1997	05/12/2012	2013/9
CCNE	3150	Photographie professions (2162) <i>Protection sociale complémentaire frais de santé</i>	31/03/2000	05/09/2012	2012/43
CCNE		Ports et manutention CCN unifiée (3017) <i>Avenant à l'accord prévoyance du 24/10/2007</i> <i>Rentes de retraite supplémentaire</i> <i>Régime de retraite</i>	15/04/2011	09/02/2012 09/02/2012 25/04/2012	2012/29 2012/35 2012/34
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>N° 10 à l'accord du 13/08/1999 prévoyance</i>	13/08/1999	08/02/2012	2012/17
CCNE	3314	Production de films d'animation (2412) <i>Avenant à la convention régime prévoyance</i>	06/07/2004	30/05/2012	2012/36
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>N° 96 régime de prévoyance conventionnelle</i>	22/10/1985	28/06/2012	2012/31
CCNE	3248	Promotion immobilière (1512) <i>N° 1 création régime conventionnel prévoyance</i> <i>N° 32 modification articles 13, 16 et 17</i>	18/05/1988	09/05/2012 20/12/2012	2012/26 2013/3
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>N° 7 à l'accord du 09/04/2008 régime de prévoyance</i> <i>Avenant à l'article 49 bis indemnisation maladie accident</i>	06/12/1971	13/03/2012 16/10/2012	2012/28 2013/9

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3245	Restauration rapide (1501) <i>Régime complémentaire frais de santé</i>	18/03/1988	03/02/2012	2012/23
AINE		Retraite cadres - accord du 14/03/1947-AGIRC <i>Fixation de paramètres pour l'année 2012</i> <i>Modification de la délibération d 23</i> <i>A-267 modifiant article 13 de l'annexe I</i> <i>A-268 modifiant articles 38 et 39 de l'annexe I</i> <i>A-269 modifiant certains articles de la convention</i> <i>Modification de la délibération d 53</i>	15/06/1983	20/03/2012 19/06/2012 18/09/2012 18/09/2012 04/12/2012 04/12/2012	1987/20 2012/15 2012/29 2012/41 2012/41 2012/52 2012/52
AINE		Retraite non-cadres accord du 08/12/61 - ARRCO <i>Fixation de paramètres pour l'année 2012</i> <i>Modification délibération 11 b</i> <i>N° 118 modification annexe c</i> <i>N° 119 modification de l'article 28 de l'annexe a</i> <i>N° 120 modification des articles 4 - 5 et 6 annexe a</i>	15/03/1988	20/03/2012 19/06/2012 19/06/2012 18/09/2012 18/09/2012	2012/15 2012/29 2012/29 2012/41 2012/41
CCN		Spectacle vivant entreprises du secteur privé (3090) <i>Avenant modifiant le titre IV de l'annexe 2 prévoyance</i>	03/02/2012	19/06/2012	2012/26 2012/50
CCNE	3328	Sport (2511) <i>N° 69 présentation des comptes prévoyance</i>	07/07/2005	07/02/2012	2012/19
CCNE	3047	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>Régime de prévoyance</i>	15/12/1993	05/04/2012	2012/39
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Avenant de révision des articles de la convention - classification</i> <i>Révision de la convention - réécriture en annexe</i> <i>N° 7 à l'avenant n° 40 risque maladie - accident</i>	10/12/1985	24/01/2012 23/04/2012 26/06/2012	2012/16 2012/27 2012/35
CCNE	3177	Transport aérien personnel au sol (275) <i>Avenant à l'accord du 30/10/2009 prorogation prévoyance</i>	22/05/1959	09/07/2012	2012/33
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Protection santé personnels transport déménagement</i> <i>Protection santé (marchandises activités connexes)</i> <i>Protection santé personnels transport déménagement</i>	21/12/1950	10/07/2012 01/10/2012 21/11/2012	2012/34 2012/46 2013/2

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>N° 57 modifiant annexe 4 - régime de prévoyance</i>	05/07/1995	16/01/2012	2012/13
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>N° 31 modifiant annexe 4 - régime de prévoyance</i>	31/01/2006	16/01/2012	2012/13
CCNE	3179	Viandes industrie commerces en gros (1534) <i>N° 80 régime de prévoyance</i>	09/11/1988	17/01/2012	2012/14
		NIVEAU RÉGIONAL			
AIFR		Habillement industries Rhône-Alpes (247) <i>Prévoyance frais santé cadres et non-cadres</i>	17/02/1958	03/12/2012	2013/7
CCR	3374	Roquefort industrie (2891) <i>N° 7 allocation de fin de carrière</i>	15/07/2009	11/12/2012	2013/12
CCRE		Soierie ETAM sud-est (35) <i>Prévoyance et frais de santé</i>	09/06/1952	26/11/2012	2013/5
CCRE		Soierie ouvriers sud-est (642) <i>Prévoyance et frais de santé</i>	07/01/1972	26/11/2012	2013/5
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
CCDE	3331	Métallurgie Aisne (2542) <i>Avenant à l'accord du 10/01/2006 prévoyance</i>	30/09/2005	23/02/2012	2012/26
CCAE		Métallurgie Flandres Douaisis (1387) <i>Régime de prévoyance</i>	20/05/1986	01/02/2012	2012/14
CCDE	3325	Métallurgie Vendée (2489) <i>Salaires RMH 2012</i>	16/12/2004	01/03/2012	2012/15
CCDE		Métallurgie Vosges (2003) <i>Désignation et suivi organisme prévoyance</i>	16/03/1998	26/10/2012	2012/49
AIFA		Ports et manutention port Dunkerque (3017) <i>Conditions d'emploi et de rémunération des dockers</i>	15/04/2011	30/07/2012	2012/38

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

X. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

La négociation collective sur les thématiques propres au contrat de travail a encore été très soutenue en 2012 puisque plus de 140 textes ont été conclus sur ce sujet.

Les thèmes les plus couramment abordés concernent l'embauche, en particulier traitée sous l'angle de l'égalité professionnelle et des recrutements non discriminants.

Les questions relatives à la rupture du contrat de travail sont également majoritairement développées. Liée à cette question de rupture du contrat et dans les cas de licenciements, la portabilité des droits à formation ou prévoyance est fréquemment évoquée.

Selon les spécificités propres aux branches, des accords portent sur des types de contrats particuliers – contrat à durée déterminée d'usage (CDDU), contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) – ou organisent conventionnellement le transfert des contrats de travail en cas de perte de marché.

La négociation sur les congés a été riche, aussi bien en termes de nombre que de contenu des accords.

Enfin deux accords méritent un signalement particulier en raison de la spécificité des thèmes traités : le télétravail et la lutte contre le travail illégal.

X.1. L'EMBAUCHE ET LA RUPTURE DU CONTRAT SONT DES THÈMES DOMINANTS DES ACCORDS

X.1.1 Période d'essai

27 accords ont traité de la période d'essai dont 8 concernent les accords territoriaux de la *métallurgie*. Très proches, ces accords traitent à la fois de la durée, du renouvellement et de la cessation de la relation contractuelle notamment le délai de prévenance (*métallurgie Nièvre, Valenciennois Cambrésis, Maine-et-Loire, Côtes-d'Armor* par exemple).

La convention régionale *ambulances de Guyane* précise que l'accord entre les parties peut prévoir des durées de période d'essai plus courtes que celles de la convention (ce qui est rare dans les textes).

Un avenant à la convention *commerce d'articles de sport et équipement de loisirs* est venu rectifier un accord afin de lever toute ambiguïté en précisant que le renouvellement de la période d'essai se fait "par accord entre les parties" et non "par l'employeur avec l'accord du salarié".

La démarche décrite par l'avenant à la convention des *centres de lutte contre le cancer* est originale. Il est prévu explicitement qu'avant la fin, ou à la moitié de la période d'essai, un entretien est organisé avec un supérieur hiérarchique.

Enfin les accords prévoient quasiment tous le renouvellement de la période d'essai à l'exclusion des accords *HLM, sociétés coopératives* et de la *plasturgie* qui ne l'envisagent que pour les cadres.

X.1.2. L'égalité professionnelle

L'accord égalité des *entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes* précise que les recrutements sont basés uniquement sur les compétences, qualifications et expérience professionnelles. C'est également ce qu'inscrit la branche des *boulangeries pâtisseries artisanales* dans son avenant.

La branche du *thermalisme* assure la promotion de l'égalité dans le recrutement avec un effort particulier sur les emplois masculins où les évolutions techniques permettent la mixité. L'accord sur la diversité et l'égalité des *institutions de retraites complémentaires* interdit toute mention précisant le sexe ou la situation familiale dans la diffusion des offres d'emploi interne ou externe et l'accord des *vins, cidres, jus de fruits, spiritueux* supprime la mention "disponibilité" dans les offres d'emploi. Ces dispositions sont également reprises dans les accords conclus dans les branches *charcuterie de détail, négoce de combustibles solides liquides gazeux* et *entreprises artistiques culturelles*.

La branche *fabrication du verre à la main* s'attache dans son accord à promouvoir la répartition des embauchages par catégorie professionnelle, sexe et type de contrat. Cette branche souligne l'importance des jurys mixtes, comme le fait également l'accord des *entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes* qui prévoit une sensibilisation des personnels de ressources humaines (RH) à la question de l'égalité professionnelle.

Les textes conclus dans les conventions des *institutions de retraites complémentaires* et de *l'animation* recommandent un rééquilibrage pour les emplois à surreprésentation masculine et un accès des femmes aux postes de responsabilité.

La branche des *remontées mécaniques et domaines skiables* met en place un diagnostic et des objectifs de progression. Le lien avec les établissements d'enseignement est prévu dans l'accord conclu dans les conventions des *papiers cartons*.

X.1.3. Les clauses du contrat de travail

L'avenant à la convention collective *commerce réparation de tracteurs et matériels agricoles* a réajusté la rédaction de la clause de non-concurrence ainsi que les durées d'interdiction d'emploi qui varient de 6 à 18 mois selon le niveau de classification.

L'avenant à la convention du *camping* reprend, pour les ingénieurs et cadres, les dispositions sur le secret professionnel. Il précise également la durée de l'interdiction d'emploi auprès d'une entreprise concurrente pendant un an et les conditions de renonciation à l'application de la clause. Il reprend en outre le cadre légal du régime des brevets d'invention.

L'avenant *coiffure* contient des dispositions sur les conditions de mise à disposition de l'outillage nécessaire à la prestation de service y compris l'utilisation de son outillage par le salarié avec l'autorisation de l'employeur.

X.1.4. La rupture du lien contractuel

Montant de l'indemnité de licenciement

La mise à jour de plusieurs conventions (*entreprises d'architecture, couture parisienne*) a été l'occasion d'intégrer des évolutions législatives : durée d'ancienneté, montant de l'indemnité de licenciement, durée d'ancienneté pour percevoir l'indemnité de licenciement.

En général les indemnités de licenciement sont majorées dans des conditions d'ancienneté plus favorables que la loi : majoration à huit ans pour les *gardiens, concierges et employés d'immeubles*, à partir de cinq ans pour les cadres dans le *commerce de gros* par exemple.

Procédure de licenciement

Dans les suites de la loi n° 2010-1669 du 22 décembre 2010 relative à l'exécution des décisions de justice, aux conditions d'exercice de certaines professions réglementées et aux experts judiciaires, et du décret d'application de 2011 (n° 2011-875), l'avenant *huissiers de justice* déroule la procédure de licenciement des huissiers de justice exerçant en qualité de salarié. L'avenant n° 42 vient confirmer la

nécessité de recueillir l'avis conforme d'une commission *ad hoc* après l'entretien préalable au licenciement. La notification du licenciement doit intervenir au maximum un mois après avoir eu connaissance de l'avis de la commission.

Rupture conventionnelle

Les accords *métallurgie* (notamment *Alpes-Maritimes, Hérault Aude Pyrénées-Orientales*) intègrent la rupture conventionnelle dans leurs avenants et précisent les modalités selon lesquelles la clause de non-concurrence peut être levée, lorsqu'une telle clause figure au contrat. L'employeur ne peut libérer le salarié de l'interdiction de non-concurrence que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture. Cette précision est utile pour éviter les contentieux sur ce sujet. Dans le silence des textes et des accords collectifs, le juge sera amené à interpréter et à transposer à la rupture conventionnelle les modalités et délais de renonciation prévus, le cas échéant, en cas de licenciement.

Dans un cas d'espèce où le contrat de travail prévoyait que la clause de non-concurrence pouvait être levée par l'employeur "à tout moment et au plus tard dans les 15 jours qui suivent la première présentation de la notification de la rupture", le juge a considéré que "le contrat ayant été rompu d'un commun accord, la date de première présentation de la rupture du contrat de travail doit être assimilée à la date à laquelle la décision des parties est devenue définitive, c'est-à-dire la date d'expiration du délai de rétractation."
(*Cour d'appel de Lyon, 11 mai 2012, n° 11/06928*).

Rupture conventionnelle : TéléRC

Le portail d'information et d'aide à la saisie de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle *TéléRC* est ouvert depuis le 1^{er} février 2013. Ce site, qui s'inscrit dans le cadre d'une procédure juridique inchangée, permet au salarié et à l'employeur de renseigner facilement en ligne l'imprimé *Cerfa* de demande d'homologation d'une rupture conventionnelle du contrat de travail. Doté d'un système d'assistance à la saisie, *TéléRC* permet d'accompagner les usagers et de sécuriser davantage la démarche pour les deux parties.

Départ et mise à la retraite

30 accords ont abordé la question du départ ou de la mise à la retraite.

S'agissant de l'indemnité de mise à la retraite, la plupart des textes conclus par les partenaires sociaux en 2012 reprennent les dispositions

des articles L.1237-7, L.1234-9 et R.1234-2 du Code du travail. Quelques avenants signés prévoient toutefois des dispositions plus favorables (voir tableau).

S'agissant de l'indemnité de départ à la retraite, les partenaires sociaux s'alignent sur les dispositions des articles L.1237-9 et D.1237-1 du Code du travail. Des avenants signés en 2012 prévoient toutefois des dispositions plus favorables (voir tableau ci-après).

En ce qui concerne les délais de préavis, les partenaires sociaux semblent faire une application plus stricte des dispositions de l'article L.1234-1 du Code du travail. Néanmoins les partenaires sociaux ont prévu quelques aménagements plus favorables notamment pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à six mois, le Code du travail n'encadrant pas les périodes inférieures (voir tableau).

Dispositions plus favorables en matière de départ et de mise à la retraite, préavis de départ et de mise à la retraite

Accords/Conventions/Avenants plus favorables en matière de :			
Champ	Texte	Dispositions du texte	Dispositions du Code du travail
Départ à la retraite	<p>Avenant n° 144 du 20 janvier 2012 relatif aux indemnités de mise ou de départ à la retraite (article 1).</p> <p><i>Convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage</i> du 9 janvier 1969. Étendue par arrêté du 2 août 1971 publié au <i>Journal officiel</i> du 31 août 1971 (et rectificatif au JO du 28 novembre 1971).</p>	<p>Pour les ouvriers, salariés, agents de maîtrise, cadres, le taux de l'indemnité de départ à la retraite est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1/2 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté ; - 1 mois après 5 ans ; - 1,5 mois après 10 ans ; - 2 mois après 15 ans ; - 2,5 mois après 20 ans ; - 3 mois après 30 ans ; - 3,5 mois après 35 ans ; - 4 mois après 40 ans. <p>Pour les cadres, l'indemnité de départ se cumule avec toute autre indemnité de même nature.</p>	<p>Article D. 1237-1</p> <p>Le taux de l'indemnité de départ à la retraite est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ; - 1 mois après 15 ans ; - 1,5 mois après 20 ans ; - 2 mois après 30 ans.

Accords/Conventions/Avenants plus favorables en matière de :			
Champ	Texte	Dispositions du texte	Dispositions du Code du travail
Mise à la retraite	Avenant du 26 mars 2012 relatif à la mise à la retraite (article 1). <i>Convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation</i> du 18 décembre 1952. Étendue par arrêté du 18 octobre 1955 publié au <i>Journal officiel</i> du 6 novembre 1955 (rectificatif au JO du 22 novembre 1955)	L'indemnité de mise à la retraite est de : - jusqu'à 10 années d'ancienneté dans l'entreprise : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ; - après 10 années d'ancienneté dans l'entreprise : 1/4 de mois par année d'ancienneté pour les 10 premières années et 1/3 de mois par année d'ancienneté à partir de la 11 ^e année.	Article R. 1234-2 L'indemnité de licenciement sur laquelle est alignée l'indemnité de mise à la retraite "ne peut être inférieure à 1/5 ^e de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15 ^e de mois par année au-delà de 10 ans".
	Avenant n° 80 du 16 mars 2012 portant modification des articles 16 et 17 de la convention collective nationale des <i>gardiens, concierges et employés d'immeubles</i> . Réécrite par l'avenant n° 74 du 27 avril 2009 portant modification de la convention, étendu le 24 décembre 2009.	L'indemnité de départ en retraite, pour le salarié de catégorie A ou B, est de : - 1/5 ^e de mois par année de service, sur la totalité des années de service ; - à laquelle s'ajoute, à l'issue de la 7 ^e année d'ancienneté, une majoration de 2/15 ^e de mois par année de service calculée au-delà de la 7 ^e année ; - auxquelles s'ajoute, à l'issue de la 19 ^e année d'ancienneté, une majoration supplémentaire de 1/10 ^e de mois par année de service calculée au-delà de la 19 ^e année.	
Préavis mise ou départ à la retraite	Avenant n° 32 du 20 décembre 2012 relatif à la prévoyance, à l'indemnité de licenciement et à la retraite (article 3). Convention collective nationale de la <i>promotion immobilière</i> du 18 mai 1988. Étendue par arrêté du 4 novembre 1988 publié au <i>Journal officiel</i> du 15 novembre 1988.	Le préavis est de 1 mois (non-cadres de niveau 1 et 2), 2 mois (non-cadres de niveau 3) et 3 mois (cadres) pour toute ancienneté inférieure à 2 ans (hors période d'essai). Conformément à la loi, le préavis est porté à 2 mois (non-cadre de niveau 1 et 2, ayant au moins 2 ans d'ancienneté). Si une partie ne respecte pas le préavis, elle doit à l'autre partie une indemnité pour inexécution du préavis correspondant à la rémunération qui aurait été perçue si le préavis avait été exécuté jusqu'à son terme, sans préjudice de toute action judiciaire ou autre.	Article L.1234-1 En dehors des cas de faute grave, le préavis est de : - 1 mois si l'ancienneté est comprise entre 6 mois et 2 ans ; - 2 mois si elle est supérieure à 2 ans.

X.1.5. La portabilité

Droit individuel à la formation (DIF)

De nombreux accords traitent de la portabilité du DIF (notamment *aéraulique installation entretien réparation, entreprises de l'édition, sociétés d'assistance, charcuterie de détail, exploitation cinéma, commerce de détail non alimentaire, personnels des structures associatives cynégétiques*).

L'avenant à l'accord sur la formation professionnelle des *industries électriques et gazières* organise la portabilité du DIF pour les mouvements interbranches.

L'accord sur la formation professionnelle du *travail temporaire* prévoit également la portabilité du DIF pour les intérimaires.

Prévoyance

Plusieurs branches ont conclu des accords sur la portabilité de la prévoyance en cas de rupture du contrat de travail (*entreprises d'architecture, bonneterie lingerie mercerie chaussure gros, librairie, professions de la photographie, transports routiers*) suivant les termes de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 21 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail et de son avenant.

Transfert

La branche des *activités du déchet* a conclu un avenant sur les conditions de reprise du personnel non cadre par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public. L'accord contient les dispositions relatives à l'identification des personnels concernés ainsi que sur les modalités des transfert en termes d'information des prestataires successifs sur l'attribution des marchés, de consultation des institutions représentatives du personnel (IRP) et de communication des documents de l'ancien titulaire au nouveau concernant le personnel à reprendre.

X.2. LES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES SUR LES CONGÉS TRAITENT ESSENTIELLEMENT DES CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

X.2.1. *Congés enfants malades*

Ce que prévoit la loi

Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge.

La durée est au maximum de 3 jours. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

(article L. 1225-61 du Code du travail)

La plupart des accords reprennent les dispositions légales pour ce qui est du nombre de jours d'absence pour enfant malade mais ils prévoient majoritairement que ces congés seront rémunérés par l'entreprise : trois jours pour les enseignants de la branche *enseignement privé technique formateur*, deux jours pour les branches des *ateliers et chantiers d'insertion* et le *commerce de détail non alimentaire*, un jour pour la branche *dentaire laboratoires prothèses*.

Les branches *commerce de détail non alimentaire* et *enseignement privé technique formateur* précisent que ce congé peut être pris en demi-journées.

X.2.2. *Congés pour événements familiaux*

Ce que prévoit la loi

- 4 jours pour le mariage
- 3 pour la naissance
- 2 jours pour le décès d'un enfant
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou partenaire lié par un PACS
- 1 jour pour le mariage d'un enfant
- 1 jour pour le décès du père de la mère du beau-père de la belle-mère d'un frère ou d'une sœur

(article L. 3142-1 du Code du travail)

Les accords sont très divers tant sur le nombre de jours accordés (sept pour *port et manutention port de Dunkerque*, six dans les *entreprises d'architecture*, cinq dans la branche la *production eaux et boissons sans alcool*) que sur le degré de parenté. Les branches *commerce de détail non alimentaire*, *travaux publics ouvriers*, *centres*

de lutte contre le cancer accordent par exemple des congés en cas de décès des petits-enfants et/ou des grands-parents.

Certains accords prévoient des jours supplémentaires à partir d'une certaine ancienneté : une journée dès un an d'ancienneté pour pratiquement tous les congés dans le *commerce de détail non alimentaire*, un jour après six mois pour le mariage ou le pacte civil de solidarité (PACS) d'un salarié dans la branche de la *couture parisienne*.

La plupart des accords contiennent des dispositions sur le congé pour conclusion d'un PACS, en accordant généralement le même nombre de jours de congés que pour le mariage (*enseignement privé, entreprises d'architecture, centres de lutte contre le cancer, port de Dunkerque, couture parisienne, ambulances de Guyane*).

Dans leur grande majorité les accords sont plus généreux que la loi sur les congés liés au décès.

X.2.3. Congés parentaux

Les accords reprennent en général les dispositions légales concernant les congés maternité, paternité, d'adoption ou le congé parental d'éducation.

Certaines branches organisent le maintien du lien avec l'entreprise pour les congés de longue durée. Ainsi la branche des *entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes* précise que les informations générales adressées à l'ensemble des salariés sont envoyées aux salariés absents pour exercer leur parentalité. De même l'accord sur l'égalité professionnelle dans la *fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte* indique que durant les congés parentaux de longue durée, le salarié est informé sur les évolutions d'organisation de l'entreprise, la remise à niveau si nécessaire à l'issue du congé et l'accueil spécifique lors du retour, les modalités étant précisées par accord d'entreprise.

X.2.4. Autres congés personnels

L'avenant à la convention *sidérurgie* donne un jour de congé pour la remise de la médaille du travail. Il prévoit également un congé pour déménagement d'un jour par année civile. L'accord de la branche des *entreprises de distribution directe* en alloue deux dont un rémunéré tous les trois ans.

Cette dernière branche a également prévu trois jours de congés sur justificatif pour présélection militaire.

X.3. LES CONTRATS ATYPIQUES

X.3.1. Contrat à durée indéterminée intermittent

L'avenant n° 81 à la convention collective du *sport* décrit les conditions dans lesquelles le contrat de travail intermittent peut être conclu. Les emplois qui peuvent être occupés avec ce type de contrat sont précisés conformément aux dispositions législatives (emplois liés à l'animation, l'enseignement, l'entraînement des activités physiques et sportives pour l'essentiel). L'avenant précise également les modalités selon lesquelles le salarié peut refuser une modification des horaires de travail dès lors qu'il exerce une autre activité salariée. En outre, il prévoit que, sauf accord contraire entre l'employeur et le salarié, la rémunération est lissée sur l'année.

Dans la branche *espaces de loisirs d'attractions et culturels*, les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée (CDD) saisonnier, dans les sites de loisirs ouverts seulement une partie de l'année, pourront se voir proposer en priorité un contrat à durée indéterminée intermittent (CDII). Sont concernés les salariés ayant effectué trois saisons consécutives dans le même site de loisirs et dont la durée du contrat était à chaque fois de trois mois consécutifs au moins.

X.3.2. Contrat à durée déterminée à objet défini

La branche *espaces de loisirs* a mis en place un contrat à durée déterminée à objet défini. Ces contrats seront utilisés pour les projets relatifs à la conduite du changement : conception d'une nouvelle attraction, d'un nouveau spectacle, développement informatique, missions d'experts chargés de prévention et de sécurité, etc.

X.3.3. Contrat à durée déterminée d'usage

La convention collective de la *production de films d'animation* limite à quatre le nombre de CDD d'usage en période de production. L'avenant n° 6 à cette convention maintient cette limitation mais envisage la possibilité de l'aménager par accord d'entreprise. Les partenaires sociaux devront définir les circonstances particulières de cet assouplissement et les contreparties envisagées.

X.3.4. Contrat saisonnier

La convention des *remontées mécaniques et domaines skiables* comporte un article relatif à la reconduction des contrats saisonniers que l'avenant n° 54 est venu partiellement réécrire. Sont ainsi précisées les modalités de cette reconduction : la date pour faire acte de

candidature est fixée au 15 septembre pour la saison d'hiver et au 15 avril pour la saison d'été. Le délai de réponse de l'employeur au courrier du salarié est de six semaines.

Pour bénéficier de cette possibilité le saisonnier doit avoir effectué plusieurs saisons au service de l'entreprise.

X.4. DES THÈMES ORIGINAUX

X.4.1. *Télétravail*

L'avenant de la branche *production de films d'animation* comporte des dispositions relatives au télétravail. Il précise que le télétravailleur peut demander de façon volontaire à son employeur de pouvoir réaliser tout ou partie de son temps de travail à son domicile. En cas de refus par l'employeur la décision doit être motivée. Le télétravail est fondé sur le volontariat, formalisé par un contrat, s'il n'a pas fait partie des conditions d'embauche et doit être un choix réversible. Les frais d'équipement ainsi que les dépenses d'énergie nécessaires au fonctionnement du matériel sont pris en charge par l'employeur. Le télétravailleur effectuera des missions identiques à celles qu'il aurait effectuées en entreprise, avec la même charge de travail et le même salaire, s'agissant d'un poste équivalent. Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise, s'agissant notamment de la protection sociale et des congés et des services collectifs de l'entreprise.

Le télétravail a fait l'objet d'un accord-cadre européen le 16 juillet 2002, dont les grands axes ont été repris par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 étendu le 30 mai 2006.

Depuis la loi Warsmann du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, le télétravail est désormais sécurisé par un cadre législatif, codifié aux articles L.1222-9 à L.1222-11 du Code du travail. Les stipulations de l'ANI étendu restent applicables dans son champ propre (défini par ses signataires : MEDEF, CGPME, UPA et les secteurs couverts : industrie, commerce, services et artisanat ; ni les professions libérales, ni les professions agricoles ne sont concernées) lorsqu'elles sont plus favorables que la loi de 2012.

X.4.2. *Lutte contre le travail illégal*

L'accord conclu le 18 septembre 2012 par les partenaires sociaux de la convention des *hôtels, cafés, restaurants* constitue pour plusieurs

raisons, une novation importante dans le champ de la négociation collective.

Tout d'abord, il résulte d'une démarche originale des représentants de la branche de s'engager dans la lutte contre le travail illégal, de façon complémentaire au programme d'actions adopté par les pouvoirs publics lors de la dernière Commission nationale de lutte contre le travail illégal présidée le 27 novembre 2012 par le Premier ministre.

L'objet de cet accord est d'enclencher une dynamique partenariale, tant nationale que locale, par des actions concrètes de prévention et de sensibilisation, pour agir efficacement contre toutes les pratiques frauduleuses de travail illégal préjudiciables à la fois aux entreprises respectueuses de la loi, aux salariés et aux finances publiques.

Enfin, les partenaires sociaux ont manifesté la volonté d'associer les représentants qualifiés de l'Administration aux travaux du comité de suivi de cet accord.

Directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire, article 4

L'article 4 de la directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire prévoit que les États membres, après consultation préalable des partenaires sociaux, justifient les restrictions/interdictions du recours au travail intérimaire de leur législation.

Les membres du Comité du dialogue social pour les questions européennes et internationales (CDSEI) ont été réunis le 29 mars 2012 sur la base d'un projet de rapport destiné à la Commission européenne.

Article 4 de la Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire

“Article 4

Réexamen des interdictions ou restrictions

- 1. Les interdictions ou restrictions concernant le recours aux travailleurs intérimaires sont uniquement justifiées par des raisons d'intérêt général tenant, notamment, à la protection des travailleurs intérimaires, aux exigences de santé et de sécurité au travail ou à la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du marché du travail, et d'empêcher les abus.*
- 2. Au plus tard le 5 décembre 2011, les États membres après consultation des partenaires sociaux réexaminent, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques nationales, les restrictions ou interdictions applicables au travail intérimaire afin de vérifier si elles restent justifiées par les raisons visées au paragraphe 1.*
- 3. Lorsque les restrictions et interdictions précitées sont prévues par des conventions collectives, le réexamen visé au paragraphe 2 peut être réalisé par les partenaires sociaux qui ont négocié la convention considérée.*

4. *Les paragraphes 1, 2 et 3 sont sans préjudice des exigences nationales en matière d'enregistrement, d'agrément, de certification, de garantie financière ou de contrôle des entreprises de travail intérimaire.*
5. *Les États membres informent la Commission du résultat du réexamen visé aux paragraphes 2 et 3 au plus tard le 5 décembre 2011."*

Liste des textes analysés abordant le thème du contrat de travail⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>N° 01-12 période d'essai</i> <i>N° 03-12 toilette de la convention (mise à jour)</i>	04/06/1983	14/06/2012 25/09/2012	2012/35 2012/43
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>Formation professionnelle</i> <i>N° 2 à l'accord du 27/03/2006 prévoyance</i>	21/01/1986	26/01/2012 26/01/2012	2012/14 2012/14
APNE	3056	Ameublement négoce prévoyance <i>N° 6 à l'accord prévoyance</i>	29/05/1989	11/01/2012	2012/16
CCNE	3114	Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959) <i>Révision de l'annexe 5 - prévoyance cadres</i> <i>Révision de l'annexe I - prévoyance non-cadres</i>	03/02/1978	23/04/2012 23/04/2012	2012/27 2012/27
CCNE	3246	Animation (1518) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	28/06/1988	17/12/2012	2013/7
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>N° 4 à l'accord 27/07/2003 prévoyance portabilité</i> <i>N° 5 à l'accord du 05/07/2007 frais de santé</i> <i>N° 1 à la convention (mise à jour complète)</i>	27/02/2003	19/04/2012 19/04/2012 28/06/2012	2012/24 2012/24 2012/34
CCNE	3226	Artistiques culturelles entreprises (1285) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>Modification des dispositions de la convention</i>	01/01/1984	03/07/2012 24/07/2012	2012/39 2012/42
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>Avenant à l'accord accompagnement personne en fin de vie</i> <i>Avenant de révision à l'accord du 20/07/2005 formation professionnelle</i> <i>N° 27 révision de l'article 38 - parentalité</i>	13/04/1994	30/01/2012 09/03/2012 20/07/2012	2012/13 2012/19 2012/39
CCNE	3076	Audiovisuel électronique équipement ménager commerces (1686) <i>N° 3 accord 08/04/2005 contrat professionnalisation</i>	26/11/1992	15/11/2012	2013/4
CCN	3322	Bâtiment cadres (2420) <i>N° 1 convention de forfait en jours</i>	01/06/2004	11/12/2012	2013/9

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème du contrat de travail (en tant que thème principal ou connexe).
(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3002	Bâtiment ETAM (2609) <i>N° 3 convention de forfait en jours</i>	12/07/2006	11/12/2012	2013/9
CCNE	3148	Bonneterie lingerie mercerie chaussure gros (500) <i>N° 15 régime de prévoyance</i>	13/03/1969	12/09/2012	2012/43
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>N° 102 à la convention Égalité professionnelle femmes hommes</i>	19/03/1976	11/06/2012	2012/32
APNE	3107	BTP apprentissage et CCCA-BTP <i>Régime complémentaire frais de santé</i>	06/09/2006	28/06/2012	2006/47 2012/38
CCNE	3176	Camping industrie (1618) <i>Modifiant annexes ouvriers ETDAM ingénieur cadre</i>	10/12/1991	19/01/2012	2012/38
CCN	3201	Cancer centres de lutte (2046) <i>N° 2012-01 mise à jour dispositions convention (période d'essai, événements familiaux)</i>	29/06/1998	15/10/2012	2012/47
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>Délibération CPNE - Travailleurs handicapés</i>	06/12/1956	01/03/2012	2012/27
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>Délibération CPNE - Travailleurs handicapés</i>	12/07/1955	01/03/2012	2012/27
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>Délibération CPNE - Travailleurs handicapés</i>	22/04/1955	01/03/2012	2012/27
CCNE	3135	Cartonnage industrie (489) <i>N° 143 à la convention - contrat de travail et inaptitude</i>	09/01/1969	20/01/2012	2012/18
CCNE	3133	Charcuterie de détail (953) <i>N° 13 modifiant art. 35-2 droit individuel formation N° 14 égalité professionnelle femmes hommes N° 16 régime de prévoyance</i>	01/12/1977	31/01/2012 05/06/2012 10/10/2012	2012/43 2012/44 2013/10
CCNE	3008	Chaussure détaillants (733) <i>N° 72 modifiant l'article 25 - maladie</i>	27/06/1973	19/06/2012	2012/42
CCNE	3097	Cinéma exploitation (1307) <i>Formation professionnelle</i>	19/07/1984	13/03/2012	2012/29
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>N° 29 relatif à l'outillage</i>	10/07/2006	02/07/2012	2012/35
CCNE	3004	Combustibles solides liquides gazeux négoce (1408) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	20/12/1985	06/06/2012	2012/30

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Avenant de mise à jour de la convention - annexes Priorités et objectifs - formation professionnelle</i>	14/06/1988	09/05/2012 09/05/2012	2012/37 2012/37
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>N° 1 modifiant certains articles de la convention</i>	23/06/1970	23/02/2012	2012/25
AIN		Contrat de génération	19/10/2012		2013/7
CCN	3359	Cuisine magasins prestataires de services (2754) <i>N° 6 à l'article 7-1-1 indemnité de licenciement</i>	17/07/2008	16/02/2012	2012/26
CCNE	3327	Cynégétiques structures associatives personnels (2697) <i>N° 2 formation professionnelle</i>	13/12/2007	27/03/2012	2012/21
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>N° 42 conditions reprise personnel non-cadres</i>	11/05/2000	05/04/2012	2012/29
CCNE	3254	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>Développement de la formation professionnelle</i>	18/12/1978	27/01/2012	2012/16
CCNE	3247	Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>N° 2 à la convention - mise à jour de la convention</i>	24/05/1988	03/12/2012	2013/10
CCNE	3103	Édition (2121) <i>Formation professionnelle</i>	14/01/2000	26/03/2012	2012/23
APNE	3368	Électriques gazières industries formation <i>Avenant à l'accord du 16/09/2005 formation professionnelle</i>	16/09/2005	11/04/2012	2005/44 2012/23
CCN	3345	Enseignement écoles supérieures ingénieurs (FESIC) (2636) <i>Avenant modifiant les dispositions du titre III de la convention Formation professionnelle et GPEC</i>	05/12/2006	06/04/2012 25/05/2012	2012/22 2012/30
CCN		Enseignement privé technique formateur enseignant (2152) <i>Mise à jour de la convention collective</i>	14/04/2000	09/03/2012	2012/30
CCNE	3275	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790) <i>N° 41 relatif au temps de travail</i>	05/01/1994	23/01/2012	2012/14
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>Frais de santé</i>	21/01/1997	03/07/2012	2012/36
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>Recodification convention collective nationale</i>	10/06/1988	27/03/2012	2012/28

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
APN		Entreprises de l'édition Formation professionnelle	26/03/2012		
CCNE	3233	Fruits légumes expédition exportation (1405) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	17/12/1985	03/05/2012 22/06/2012	2012/32 2012/38
CCNE	3144	Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>N° 80 modification articles 16 et 17 de la convention</i>	11/12/1979	16/03/2012	2012/33
CCN	3191	HLM sociétés coopératives (1588) <i>N° 9 de mise à jour de la convention recrutement</i>	15/05/1990	14/05/2012	2013/5
CCNE	3152	Horlogerie (1044) <i>N° 3 modifiant l'accord du 13/02/2008 prévoyance</i>	17/12/1979	12/01/2012	2012/32
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>N° 26 vacance d'emploi délégation temporaire</i>	17/12/1987	12/11/2012	2013/1
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Pérennisation emploi - formation professionnelle</i> <i>N° 5 régime de prévoyance complémentaire</i>	05/07/1991	18/01/2012 31/01/2012	2012/13 2012/13
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>Lutte contre le travail illégal</i>	30/04/1997	18/09/2012	2012/47
CCNE	3037	Huissiers de justice (1921) <i>N° 42 modifiant les dispositions de la convention</i>	11/04/1996	02/10/2012	2012/48
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>N° 55 emploi des seniors compte épargne temps</i>	09/09/1988	26/06/2012	2012/33
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Avenant à l'avenant n° 3 accord du 16/12/1994 adhésion FORCO</i> <i>Avenant à l'avenant n° 3 accord du 16/12/1994 adhésion INTERGROS</i>	18/12/1952	26/03/2012 26/03/2012	2012/26 2012/26
CCNE	3138	Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Régime de prévoyance</i>	29/05/1956	07/12/2012	2012/52
CCNE	3252	Librairie (3013) <i>Régime de prévoyance</i>	24/03/2011	18/06/2012	2012/37
APN		Magasin grand populaire formation professionnelle	03/12/2012		2013/4

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3318	Mannequins agences (2397) <i>N° 3 annexes IX et X mandat représentation enfant</i>	22/06/2004	13/12/2012	2013/5
CCNE	3060	Meunerie (1930) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	16/06/1996	11/10/2012	2012/50
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>N° 16 régime de prévoyance</i>	31/01/2000	18/01/2012	2012/14
CCN	3259	Navigant personnel des essais et réceptions (1612) <i>N° 6 à la convention diverses modifications</i>	21/01/1991	01/02/2012	2012/18
CCNE	3187	Navigation de plaisance (1423) <i>N° 45 CDD pour accroissement temporaire d'activité</i>	31/03/1979	11/07/2012	2012/35
APN		Papiers cartons égalité professionnelle	26/06/2012		2012/48
CCN	3011	Papiers cartons production cadres et ingénieurs (700) <i>N° 37 modifiant certains articles de la convention</i>	04/12/1972	09/05/2012	2012/30
CCNE	3242	Papiers cartons production OEDTAM (1492) <i>N° 33 modifiant certains articles de la convention</i>	20/01/1988	09/05/2012	2012/30
CCN	3068	Papiers cartons transformation cadres (707) <i>N° 37 modifiant certains articles de la convention</i>	21/12/1972	09/05/2012	2012/30
CCNE	3250	Papiers cartons transformation OEDTAM (1495) <i>N° 32 modifiant certains articles de la convention</i>	16/02/1988	09/05/2012	2012/30
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Avenant à l'accord du 03/12/1992 régime de prévoyance</i> <i>Avenant à l'accord du 06/01/2005 professionnalisation DIF</i>	01/06/1989	27/06/2012	2012/38 2012/33
CCNE	3262	Pharmaceutique répartition (1621) <i>Santé et sécurité au travail</i>	07/01/1992	16/01/2012	2012/13
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>Prévoyance et frais de santé (non-cadres)</i>	03/12/1997	05/12/2012	2013/9
CCNE	3150	Photographie professions (2162) <i>Protection sociale complémentaire frais de santé</i>	31/03/2000	05/09/2012	2012/43
CCNE	3066	Plasturgie (292) <i>Formation professionnelle</i> <i>Périodes essai (collaborateurs et cadres)</i>	01/07/1960	23/05/2012 05/12/2012	2012/30 2013/7

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Avenant à l'accord du 13/02/2006 - animation commerciale</i>	13/08/1999	15/12/2012	2013/2
CCNE	3196	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Avenant à l'accord du 28/01/2011 reprise du personnel</i>	15/02/1985	03/12/2012	2013/12
CCNE	3314	Production de films d'animation (2412) <i>N° 3 revalorisation grilles salaires minima (NAO)</i> <i>N° 4 salaires et classification</i> <i>N° 6 sur organisation travail et dialogue social</i>	06/07/2004	06/04/2012 06/04/2012 13/12/2012	2012/26 2012/26 2013/11
CCNE	3248	Promotion immobilière (1512) <i>N° 1 création régime conventionnel prévoyance</i> <i>N° 32 modification articles 13 - 16 et 17</i>	18/05/1988	09/05/2012 20/12/2012	2012/26 2013/3
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	26/07/2011	14/03/2012	2011/38 2012/17
CCNE	3073	Publicité (86) <i>Avenant modifiant les avenants formation professionnelle</i>	22/04/1955	01/02/2012	2012/26
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiables (454) <i>N° 54 réécriture partielle article 16</i> <i>N° 57 Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>N° 58 réécriture partielle article 15 annexe 3</i>	15/05/1968	12/06/2012 20/11/2012 20/11/2012	2012/46 2013/8 2013/8
CCNE	3245	Restauration rapide (1501) <i>Régime complémentaire frais de santé</i>	18/03/1988	03/02/2012	2012/23
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>Diversité et égalité des chances</i> <i>N° 15 à la convention diverses modifications</i>	09/12/1993	22/03/2012 22/03/2012	2012/23 2012/23
CCN		Spectacle vivant entreprises du secteur privé (3090) <i>Modifiant titre V de l'annexe I - cadres direction</i>	03/02/2012	16/05/2012	2012/26 2012/30
CCNE	3328	Sport (2511) <i>N° 81 contrat de travail intermittent indéterminé</i>	07/07/2005	05/12/2012	2013/3
CCNE	3049	Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) <i>Rectificatif à l'accord du 11/10/1989 - cadres</i>	26/06/1989	20/09/2012	2012/49

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3026	Sucreries distilleries raffineries (2728) <i>N° 5 modifiant la convention + RMAG indemnités primes</i>	31/01/2008	08/02/2012	2012/16
CCNE	3268	Théâtres privés (951) <i>Salaire et dispositions convention interprètes-musiciens</i>	25/11/1977	15/05/2012	2012/30
CCNE	3298	Thermalisme (2104) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	10/09/1999	31/01/2012	2012/17
CCNE	3047	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>Avenant modifiant l'article 27 alinéa 5 indemnité licenciement</i> <i>Régime de prévoyance</i>	15/12/1993	05/04/2012	2012/39
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Avenant à l'accord du 17/04/2008 clause non concurrence</i> <i>Avenant de révision des articles de la convention - classification</i> <i>Révision de la convention - réécriture en annexe</i>	10/12/1985	24/01/2012	2012/16
APNE	3223	Transport aérien formation professionnelle <i>Avenant de révision à l'accord du 09/09/2004 et annexe</i>	09/09/2004	27/03/2012	2004/42 2012/23
CCNE	3177	Transport aérien personnel au sol (275) <i>Révision mise à jour suite recodification - annexe</i>	22/05/1959	27/03/2012	2012/23
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Protection santé personnels transport déménagement</i> <i>Protection santé (marchandises activités connexes)</i> <i>Protection santé personnels transport déménagement</i>	21/12/1950	10/07/2012	2012/34
				01/10/2012	2012/46
				21/11/2012	2013/2
APN		Travail temporaire formation professionnelle	21/09/2012		2013/2
CCN	3005-IV	Travaux publics cadres (2409) <i>N° 1 convention de forfait en jours</i>	01/06/2004	11/12/2012	2013/6
CCNE	3005-III	Travaux publics ETAM (2614) <i>N° 1 convention de forfait en jours</i>	12/07/2006	11/12/2012	2013/6
CCNE	3281	Verre fabrication main (semi-automatique) (1821) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	03/11/1994	06/07/2012	2012/32
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>N° 31 modifiant annexe 4 - régime de prévoyance</i>	31/01/2006	16/01/2012	2012/13

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCNE	3179	Viandes industrie commerces en gros (1534) <i>N° 80 régime de prévoyance</i>	09/11/1988	17/01/2012	2012/14
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	13/02/1969	22/02/2012	2012/24
CCNE	3111	Volailles industries transformation (1938) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	10/07/1996	14/01/2012	2012/10
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE		Bois pin maritime Gascogne (172) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	29/03/1956	29/11/2012	2013/9
CCRE	3185	Couture parisienne (303) <i>N° V modifiant l'annexe IV cadres de la convention</i> <i>N° XXVIII modifiant l'annexe ouvriers</i> <i>N° XXXV modifiant clauses générales de la convention</i>	10/07/1961	05/04/2012 05/04/2012 05/04/2012	2012/27 2012/27 2012/27
AIFR		Habillement industries Rhône-Alpes (247) <i>Prévoyance frais santé cadres et non-cadres</i>	17/02/1958	03/12/2012	2013/7
CCRE		Métallurgie Hérault Aude Pyrénées-Orientales (1577) <i>Période d'essai - licenciement et retraite</i>	07/02/1990	23/03/2012	2012/31
CCR	3374	Roquefort industrie (2891) <i>N° 6 à l'article 5-12 - indemnité de licenciement</i>	15/07/2009	27/06/2012	2013/9
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
AIFD		Boulangerie artisanales Bouches-du-Rhône (843) <i>Protocole d'accord modifiant dispositions de la convention</i>	19/03/1976	20/06/2012	2012/36
CCDE	3331	Métallurgie Aisne (2542) <i>Avenant modifiant la convention - durée période d'essai</i>	30/09/2005	23/02/2012	2012/14
CCDE		Métallurgie Alpes-Maritimes (1560) <i>Période d'essai - licenciement - retraite</i>	27/07/1989	02/05/2012	2012/25
CCDE		Métallurgie Côtes-d'Armor (1634) <i>Avenant modifiant l'accord mensualisation du 05/04/1991</i>	05/04/1991	24/04/2012	2012/25
CCDE		Métallurgie Loire-Atlantique (1369) <i>Avenant de révision de la convention (mise à jour)</i>	29/04/1985	24/04/2012	2012/26
CCDE		Métallurgie Maine-et-Loire (1902) <i>Avenant de mise à jour - mensualisation</i>	21/12/1995	24/09/2012	2012/45

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOCC
CCDE		Métallurgie Nièvre (1159) <i>Période d'essai - licenciement - retraite</i>	10/12/1981	11/05/2012	2012/26
CCAE		Métallurgie Valenciennois Cambrésis (Nord) (1592) <i>Avenant à l'accord mensualisation période essai licenciement</i>	13/07/1990	26/03/2012	2012/20
CCDE		Métallurgie Vosges (2003) <i>Désignation et suivi organisme prévoyance</i>	16/03/1998	26/10/2012	2012/49
AIFA		Ports et manutention port Dunkerque (3017) <i>Conditions d'emploi et de rémunération des dockers Recours à l'emploi ouvriers dockers occasionnels</i>	15/04/2011	30/07/2012 16/11/2012	2012/38 2013/2
AIFC		Manutention portuaire Bordeaux (1763) <i>N° 1 à l'accord du 25/10/2011</i>	31/12/1993	16/05/2012	2012/27
CCT		Métallurgie Somme Vimeu <i>Avenant modifiant les articles 54-55 licenciement rupture retraite</i>	22/12/1981	22/03/2012	2012/24

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC)

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

DONNÉES GÉNÉRALES

Ce chapitre présente les principaux résultats d'exploitations statistiques réalisées sur les différents types de textes⁽¹⁾ signés en entreprise en 2012 et déposés auprès des unités territoriales des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Les interprétations sont fragiles dans la mesure où les données revêtent un caractère provisoire : elles ne portent que sur les textes enregistrés au 31 décembre 2012. Les textes signés en 2012 mais enregistrés ultérieurement ne sont pas comptabilisés.

38 799 accords entre employeurs et représentants du personnel ont été signés et enregistrés en 2012, soit près de 5 000 textes de plus qu'en 2011 (+ 15 %, à mode de comptage équivalent). Les obligations légales nouvelles ou renforcées, entrées en application en 2011, et portant sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ou la prévention de la pénibilité du travail se traduisent par une augmentation significative du volume de textes signés par des délégués syndicaux (+ 17 %).

Les hausses plus modérées du nombre d'accords signés par les représentants élus du personnel (+ 6 %), et de textes relatifs à l'épargne salariale (+ 5 %) reflètent quant à elles l'engouement croissant pour les plans d'épargne retraite collectifs et résultent de la nécessité de réviser ou d'adapter des dispositifs d'épargne salariale conformément à ce que prévoyait la loi portant réforme des retraites de novembre 2010.

1) Accords, renouvellements d'accords et avenants signés par les représentants du personnel, procès-verbaux de désaccord, textes ratifiés par référendum, décisions unilatérales de l'employeur.

I. CONTEXTE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE

I.1. CADRE JURIDIQUE DE LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EN 2012

La négociation d'un accord d'entreprise permet de définir des règles collectives en matière de relations de travail, adaptées aux spécificités et besoins de l'entreprise, dans le cadre plus général du Code du travail, des accords interprofessionnels et des conventions collectives de branche. Une négociation collective suppose plusieurs rencontres formalisées entre représentants de la direction et représentants des salariés, dans le but de parvenir à un accord sur un ou plusieurs objets de négociation. Avant le milieu des années 90, seuls les délégués syndicaux, désignés par les organisations syndicales représentatives, avaient la possibilité de signer des accords d'entreprise avec l'employeur. Depuis, des exceptions légales à ce principe ont été aménagées pour favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux (loi du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective ; lois Aubry I et II des 13 juin 1998 et 19 janvier 2000 sur la réduction négociée du temps de travail ; loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale). Elles ont permis, sur des thèmes précis (temps de travail ou épargne salariale en particulier), aux représentants élus du personnel ou à des salariés mandatés temporairement par des organisations syndicales de conclure des accords d'entreprise.

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social puis la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, ont étendu ces possibilités : en l'absence de délégués syndicaux, des négociations peuvent être menées sur l'essentiel des thèmes par des représentants au comité d'entreprise ou, à défaut, par des délégués du personnel. Si ces élus sont également absents, des salariés mandatés par des syndicats représentatifs peuvent être appelés à négocier. Dans tous les cas, les accords d'entreprise sont soumis à certaines conditions de validité, et au respect de formalités spécifiques. Jusqu'en 2009, il était encore nécessaire qu'un accord de branche étendu définisse préalablement les modalités de négociation avec des représentants élus. Depuis le 1^{er} janvier 2010, les conditions de négociation avec des instances élues ou mandatées sont encore plus largement ouvertes en l'absence de délégué syndical : en l'absence d'accord de branche étendu, les élus du personnel peuvent négocier sur presque tous les sujets pour lesquels la loi renvoie à un accord collectif.

Le premier volet de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale⁽²⁾ a plus largement modifié les règles de la négociation collective d'entreprise. Les organisations syndicales sont tenues d'avoir obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles pour être reconnues représentatives et habilitées à négocier et à conclure un accord collectif. L'ensemble des organisations signataires d'accords doit par ailleurs représenter au moins 30 % des suffrages exprimés aux mêmes élections⁽³⁾. Cela peut avoir eu des répercussions sur la capacité des partenaires sociaux à signer un accord à l'issue des négociations, mais aussi sur le "paysage" syndical des entreprises.

Les entreprises disposant d'une section syndicale et d'un délégué syndical sont soumises à des obligations de négocier sur différents thèmes et selon des fréquences variables. Cela concerne essentiellement les entreprises d'au moins 50 salariés, pour lesquelles la désignation de délégués syndicaux est facilitée.

L'obligation concerne l'ouverture de négociations et non l'aboutissement à un accord. Depuis les lois Auroux de novembre 1982, l'obligation annuelle de négocier concerne les salaires, la durée et l'aménagement du temps de travail. Se sont ajoutés depuis l'égalité professionnelle et l'épargne salariale en 2001, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en 2005, et l'égalité salariale entre hommes et femmes en 2006.

La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail conditionne dorénavant les allègements généraux de cotisations sociales employeurs au respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs dans les entreprises dotées d'une ou plusieurs sections syndicales. Ce principe de conditionnalité est officiellement entré en vigueur en janvier 2009. En l'absence de négociations annuelles sur les salaires, les allègements de cotisations sont réduits de 10 % la première année, et supprimés intégralement si aucune négociation n'a été ouverte au bout de trois années consécutives.

De même, les obligations portant sur l'égalité professionnelle ont évolué puisque l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit désormais une sanction financière (s'élevant au maximum à 1 % de la masse salariale) pour les entreprises d'au moins

2) Ce volet de la loi fait suite à la "Position commune sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme" signée en avril 2008 par le MEDEF, la CGPME, la CGT et la CFDT (voir Partie 2 – Rénovation de la démocratie sociale).

3) De façon transitoire, l'article 42 de la loi du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures permet aux entreprises n'étant pas en mesure de faire état des résultats obtenus au premier tour des dernières élections professionnelles (résultats non dépouillés en cas de quorum non atteint par exemple) de procéder à un référendum auprès des salariés afin de valider les accords signés.

50 salariés qui ne seraient pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle au 1^{er} janvier 2012. La loi du 9 novembre 2010 établissait initialement que ces accords ou plans devaient fixer des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre, sur au moins deux (pour les entreprises de moins de 300 salariés) ou trois (pour les entreprises de 300 salariés ou plus) des huit domaines d'action suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunérations effectives, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de l'activité familiale. Le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 a porté le nombre minimal de domaines d'action à aborder dans les textes à trois pour les entreprises de moins de 300 salariés, à quatre pour les entreprises d'au moins 300 salariés, et rendu obligatoire le thème de la rémunération (voir Partie 2 – *Le contexte de la négociation collective – La mise en œuvre des mesures de la feuille de route sociale*).

Dans les entreprises et les groupes de plus de 300 salariés, des négociations tous les trois ans sont par ailleurs obligatoires sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires. La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ainsi que sur les mesures d'accompagnement qui peuvent lui être associées.

L'article 87 de la loi du financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009, en date du 17 décembre 2008, visait à inciter fortement les branches et les entreprises à s'engager dans des négociations sur l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés. Les entreprises ou groupes de plus de 300 salariés, et de 50 à 300 salariés non couverts par un accord de branche, étaient tenus d'établir un texte (accord ou plan d'action) au plus tard en mars 2010, sous peine de s'exposer à une pénalité financière équivalente à 1 % des rémunérations versées aux salariés. De nombreux textes ont ainsi été signés en 2009 et 2010⁽⁴⁾. D'une durée maximale de trois ans, les premiers textes déposés devaient être renouvelés en 2012. Les accords et plans d'action "contrat de génération" sont toutefois appelés à se substituer aux accords et plans seniors : en attendant des précisions juridiques, les entreprises ont été incitées, par une circulaire interministérielle d'octobre 2012⁽⁵⁾, à reporter leurs négociations sur la gestion des

4) Pour une première analyse du contenu de ces accords, voir :

C. Claisse, C. Daniel, A. Naboulet ; "Les accords collectifs d'entreprise et plans d'action en faveur des salariés âgés : une analyse de 116 textes" ; Document d'études n° 157 , Dares, mars 2011 ;

A. Naboulet ; "Les accords collectifs d'entreprise conclus en 2009 : un dynamisme entretenu par des incitations à négocier" ; Dares Analyses n° 31 ; 2011

G. Desage ; "Les accords d'entreprise conclus en 2010 : moins de textes signés après la forte activité de négociation sur l'emploi des seniors en 2009" ; Dares Analyses n° 54 ; 2012

5) Circulaire DSS/DGT/SASFL n° 2012/17 du 2 octobre 2012

âges. Les entreprises employant au moins 50 salariés couvertes par un accord de branche ou d'entreprise sur l'emploi des seniors au 4 septembre 2012 ont ainsi été dispensées d'établir un nouvel accord ou plan jusqu'à l'entrée en vigueur du dispositif de contrat de génération, en mars 2013.

D'autres obligations, plus récentes, sont susceptibles d'avoir eu des conséquences significatives sur l'activité de négociation et de signature en 2012 :

- **La “prime de partage des profits”**, instaurée par l'article premier de la loi du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011. Cette prime est censée être attribuée aux salariés des entreprises qui augmentent les dividendes versés aux actionnaires par rapport à la moyenne des dividendes distribués les deux années précédentes. Pour les entreprises appartenant à un groupe, l'augmentation des dividendes est appréciée au niveau de l'entreprise dominante du groupe. La mesure est obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus⁽⁶⁾, facultative pour les autres. Pour les premières, la prime, dont le montant n'est pas fixé par la loi, est mise en place par accord d'entreprise ou de groupe négocié selon les mêmes modalités que les accords de participation ou d'intéressement. À défaut d'accord, la prime est mise en place par décision unilatérale de l'employeur. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la prime peut être mise en place soit à l'initiative de l'employeur, soit par accord signé par les représentants du personnel s'il y en a, soit après consultation des salariés. Les entreprises assujetties à la prime peuvent par ailleurs satisfaire à leur obligation en concluant un accord collectif instituant un avantage pécuniaire non obligatoire autre que la prime, et explicitement en lien avec l'augmentation des dividendes. Cet avantage peut prendre diverses formes : un supplément d'intéressement, de participation, ou la mise en place d'une participation dérogatoire.
- **Les accords et plans d'action sur la “prévention de la pénibilité”**, qui concernent les entreprises ou groupes d'au moins 50 salariés⁽⁷⁾, dont au moins 50 % des salariés sont exposés à des facteurs de risques professionnels⁽⁸⁾ définis dans les articles L.4121-3-1 et D.4121-5 du Code du travail au titre des “contraintes physiques marquées”, d'un “environnement agressif” et de “certains rythmes de travail”. L'accord ou le plan doit traiter au moins l'un des thèmes suivants :
 - la réduction des poly-expositions aux facteurs de risques professionnels,
 - l'adaptation et l'aménagement du poste de travail,

6) Pour les désigner, nous qualifierons plus loin dans le texte les entreprises qui répondent à ces critères “d'entreprises assujetties” (en particulier dans l'encadré consacré à cette prime dans la partie sur les thèmes d'accords).

7) Conformément à l'article 77 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

8) Il appartient à l'employeur de déterminer la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels, et de l'actualiser.

et au moins deux des autres thèmes suivants :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel,
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation,
- l'aménagement des fins de carrière,
- le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels.

Les entreprises d'au moins 300 salariés, et celles de 50 à moins de 300 salariés non couvertes par un accord de branche, qui n'auraient pas signé d'accord ou établi de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité au 1^{er} janvier 2012 s'exposent à une pénalité financière d'un montant maximum de 1 % des salaires ou gains des salariés exposés. Les accords ou plans de prévention de la pénibilité sont établis pour une durée maximale de trois ans.

I.2. CIRCUIT DE LA COLLECTE DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Les données analysées par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) sont issues des informations enregistrées par les unités territoriales (UT) des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) lors du dépôt des accords par les entreprises. Ces données permettent notamment d'identifier les entreprises ou les établissements déposant les textes ainsi que les caractéristiques principales de ces derniers : leur nature (accord, avenant, dénonciation, désaccord, adhésion), les signataires et les thèmes principaux.

Les résultats fournis pour l'année 2012 dans cette contribution sont **provisoires**. Ils reposent sur les seuls textes **signés et enregistrés en 2012**. Une proportion non négligeable de textes signés durant l'année civile et enregistrée lors du premier semestre de l'année suivante n'est pas traitée dans cette publication. Il s'agit principalement de textes établis en fin d'année civile. La non prise en compte de ces textes n'est pas sans effet sur les résultats et analyses que l'on peut effectuer à partir des données provisoires :

- en premier lieu parce qu'elle donne une image plus ou moins déformée de l'activité de signature de textes durant l'année étudiée. Les textes déposés en fin d'année et donc potentiellement non pris en compte ne sont pas nécessairement semblables, du point de vue des thèmes qu'ils abordent, des acteurs qui les signent, etc. à ceux déposés le reste de l'année. Certaines thématiques impliquent le

respect d'un calendrier de signature et de dépôt. En 2009 par exemple, de nombreux accords sur l'emploi des seniors (mais aussi des plans d'action sur le même thème) avaient été déposés en fin d'année par les entreprises, conformément à ce que prévoyait la loi. Beaucoup n'avaient pu être enregistrés avant la fin de l'année et pris en compte dans l'exploitation des données provisoires. Le poids des accords signés sur ce thème avait ainsi été sous-évalué. Par ailleurs, l'enregistrement massif d'accords sur ce thème durant une période restreinte avait également contraint les services déconcentrés à retarder l'enregistrement de textes sur d'autres thématiques ;

- en second lieu parce que les analyses en évolution consistent en une comparaison de données enregistrées sur une période identique (du 1^{er} janvier au 31 décembre), mais pour lesquelles le décalage avec les données définitives est plus ou moins prononcé d'une année à l'autre. Ainsi, en 2010, alors que la comparaison des données provisoires donnait l'impression d'une intensification de l'activité de signature des textes, les données définitives ont infirmé cette tendance (augmentation de 18 % du nombre de textes signés par les représentants du personnel entre 2009 et 2010 sur données provisoires, baisse d'environ 10 % sur données consolidées par les enregistrements en 2011 de textes signés en 2010). Ce décalage entre tendances établies sur données provisoires et données définitives était lié à une différence importante des volumes de textes signés mais non enregistrés au 31 décembre pour les deux années comparées (dans le cas présent, 2009 et 2010) : 44 % des accords signés en 2009 contre 31 % des accords signés en 2010 ont été enregistrés après leur année de signature.

Même si cet écart entre les évolutions observées sur données provisoires et définitives revêt un caractère exceptionnel, lié au dépôt de nombreux textes sur l'emploi des seniors, **il convient d'insister sur la fragilité des tendances estimées sur un an.** Elles résultent d'une convention et peuvent être particulièrement sensibles à des modifications de calendrier de signature, de dépôt et d'enregistrement des accords au cours de l'année civile, suite à des dispositions légales particulières. Elles sont par ailleurs susceptibles d'être révisées.

I.3. CHAMP DES ACCORDS ET TERMINOLOGIE

L'objectif étant de rendre compte le plus largement possible des négociations ayant eu lieu dans les entreprises en 2012, le champ couvre l'ensemble des textes susceptibles d'être déposés par les entreprises auprès des unités territoriales (UT) des DIRECCTE. Dès lors que ces textes résultent d'une négociation collective menée au niveau d'un groupe d'entreprises, d'une unité économique et sociale (UES),

d'une entreprise ou d'un établissement, et qu'ils comportent la signature de l'employeur et de représentants des salariés, ils sont qualifiés ici d'**accords d'entreprise**. Le terme générique d'"accord d'entreprise" recouvre donc en réalité des périmètres variables (de l'établissement au groupe) et une pluralité de textes : des accords au sens strict, des avenants à des accords antérieurs, des adhésions à des dispositifs collectifs (plans d'épargne salariale interentreprises par exemple), mais également des dénonciations d'accord et des constats de désaccord. Sont inclus dans l'analyse les dénonciations et procès-verbaux de désaccord dès lors qu'ils sont signés par des représentants des salariés car ils révèlent différentes formes d'aboutissement de négociations collectives. Les accords stricts et les avenants représentent toutefois l'essentiel des textes déposés (voir *infra*).

La signature de représentants des salariés (élus ou désignés) est un critère minimal requis pour considérer qu'un texte résulte d'un processus de négociation collective. De ce fait, les décisions unilatérales (textes comportant seulement la signature de l'employeur) et accords ratifiés par référendum auprès des salariés, textes qui portent principalement sur l'épargne salariale⁹⁾, sont traités pour l'essentiel dans une partie qui leur est spécifiquement consacrée.

9) C'est le cas de 82 % de l'ensemble qu'ils représentent.

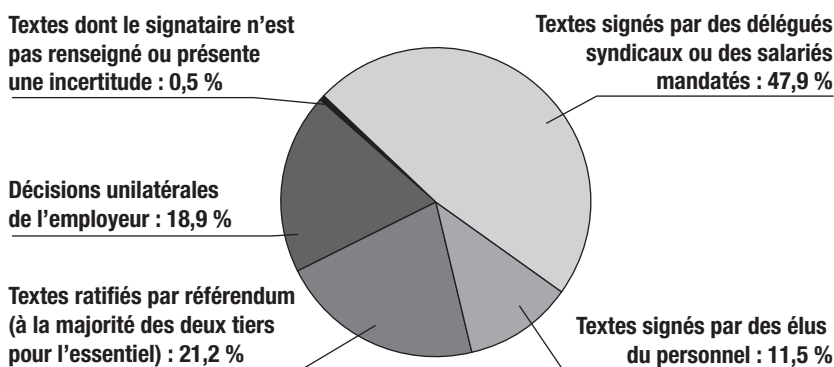
II. NOMBRE ET TYPES D'ACCORDS EN 2012

II.1. DÉCOMPOSITION DU VOLUME DE TEXTES EN 2012

Plus de 88 000 textes ont été enregistrés dans les unités territoriales des DIRECCTE en 2012. Un quart d'entre eux n'entrent pas dans le champ d'analyse, ayant été signés antérieurement à 2012⁽¹⁰⁾. 60 textes ont également été écartés du fait d'informations incohérentes ou trop incomplètes les concernant. Ce bilan repose au final sur l'analyse de 65 319 accords et autres textes.

Près de trois textes sur cinq ont été élaborés dans le cadre de négociations collectives entre directions d'entreprises et représentants du personnel. Les négociations ne sont pas avérées pour les deux cinquièmes restants qui sont des décisions unilatérales de l'employeur (19 %) et ratifications par référendum auprès des salariés (21 %).

Répartition des textes signés et enregistrés en 2012



Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

Parmi les accords et avenants impliquant la signature de représentants du personnel, huit sur dix ont été signés par des délégués syndicaux (ou, en de rares occasions, par des salariés mandatés par des organisations syndicales), deux sur dix par des représentants élus (membres du comité d'entreprise, délégués du personnel, ou délégation unique du personnel).

¹⁰⁾ Pour un chiffrage du nombre d'accords consolidé par les enregistrements tardifs, il convient de se reporter aux études de la DARES publiées dans la collection Dares analyses.

II.2. TENDANCE GLOBALE EN 2012

Les données disponibles pour l'année 2012 n'étant pas exhaustives au moment de l'écriture de cette publication, l'analyse des tendances consiste en la comparaison de données enregistrées durant une période similaire, du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année (voir *supra*).

La comparaison des données provisoires des années 2011 et 2012 témoigne d'une hausse globale du nombre de textes établis en entreprise (+ 12 %), du fait des augmentations conjointes du nombre d'accords (+ 15 %), en particulier de ceux signés par des délégués syndicaux (+ 17 %), et du nombre de décisions unilatérales de l'employeur (+ 28 %).

Ces évolutions sont liées au dépôt de textes en lien avec les obligations nouvelles ou renforcées sur la prévention de la pénibilité du travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (voir *I.1. Cadre juridique de la négociation d'entreprise en 2012*, et *III.1. Les thèmes des accords signés par les syndicats en 2012*). Des effets de calendrier amplifient sans doute les tendances : de nombreux textes déposés en fin d'année 2011 sur ces thèmes ne sont pas comptabilisés dans les données provisoires de la même année, utilisées pour les comparer aux données provisoires de 2012. On peut s'attendre à ce que les futures analyses sur données définitives atténuent les écarts entre 2011 et 2012. L'intérêt croissant des entreprises pour les plans d'épargne retraite collectifs (voir *III.2. L'épargne salariale*) contribue par ailleurs également à la hausse du nombre de textes.

La légère diminution du nombre de textes ratifiés par référendum (- 5 %) est quant à elle principalement imputable à celle du nombre de textes sur la prime de partage des profits établis par les entreprises dépourvues en instances de représentation du personnel.

Nombre de textes signés dans les entreprises en 2012 et évolution estimée par rapport à 2011 selon le mode de conclusion

	Textes signés en 2012 ^(a)	Croissance estimée sur un an ^(b)
Accords d'entreprise signés par des élus du personnel, des délégués syndicaux, ou des salariés mandatés	38 799	+ 15 %
<i>dont textes signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés</i>	31 310	+ 17 %
<i>dont textes signés par des élus du personnel</i>	7 489	+ 6 %
Textes ratifiés par référendum (majorité des deux tiers des salariés pour l'épargne salariale)	13 875	- 5 %
Textes signés par le seul employeur (décisions unilatérales)	12 319	+ 28 %
Textes dont le signataire n'est pas renseigné ou présente une incertitude	326	+ 65 %
Total des textes enregistrés et exploités	65 319	+ 12 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise)

(a) Données provisoires pour 2012 : seuls les accords signés en 2012 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2013 sont comptabilisés. Sur 65 379 textes enregistrés dans l'ensemble des UT, 65 319 ont été pris en compte. Les 60 textes non exploités ont été écartés en raison d'informations jugées insuffisantes, d'erreur de saisie ou d'une incertitude sur la nature de ces textes.

(b) Méthodologie : Taux de croissance estimé en comparant les nombres de textes signés en 2012 et comptabilisés au 1^{er} janvier 2013 aux nombres de textes signés en 2011 et enregistrés au 1^{er} janvier 2012.

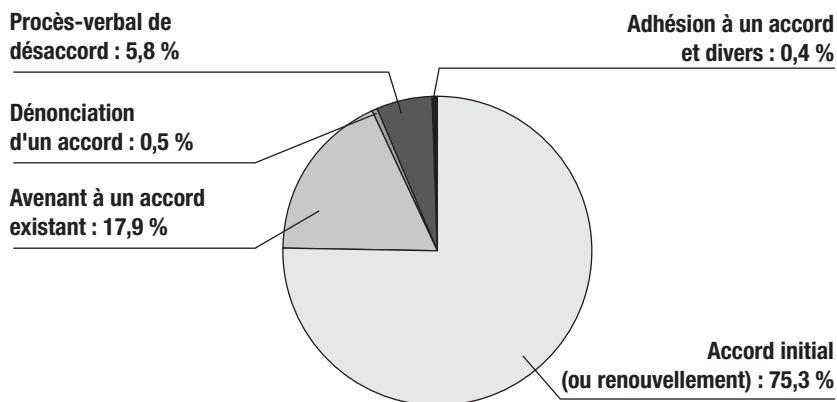
II.3. TYPES D'ACCORDS ET CALENDRIER DES NÉGOCIATIONS

Une répartition des types d'accords globalement stable

Les trois quarts des textes signés par les délégués syndicaux sont des accords initiaux ou des renouvellements d'accords anciens. La part d'accords et de renouvellements d'accords augmente de 2 points par rapport aux données provisoires de 2011 du fait principalement de nouveaux accords sur la prévention de la pénibilité et l'égalité professionnelle (voir I.1. *Cadre juridique de la négociation d'entreprise en 2012*, et III.1 *Les thèmes des accords signés par les syndicats en 2012*). La date limite de dépôt des textes sur ces thèmes était fixée au 31 décembre 2011, mais d'une part de nombreuses entreprises n'ont rempli leur obligation que début 2012, d'autre part des textes signés fin 2011 sur ces thèmes n'ont pu être enregistrés qu'en 2012 et n'étaient donc pas comptabilisés l'an dernier. L'écart entre les données définitives de 2011 et les données provisoires de 2012 est d'ailleurs plus restreint (0,7 point).

Les procès-verbaux de désaccord représentent depuis 2009 environ 6 % des textes signés chaque année et portent neuf fois sur dix sur les salaires et primes. Ils peuvent être utilisés par les entreprises pour signifier à l'Administration que l'obligation de négocier annuellement sur les salaires a été respectée bien qu'elle n'ait pas débouché sur un accord.

Nature des textes signés par des délégués syndicaux en 2012^(a)



Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

(a) Données provisoires 2012, seuls les accords enregistrés avant le 1^{er} janvier 2013 et signés par des délégués syndicaux sont comptabilisés (31 310 textes).

Le calendrier de signature des accords d'entreprise pour l'année 2011

Le calendrier de signature des accords ne peut être étudié qu'à partir de données définitives. Comme expliqué plus haut, une proportion significative d'accords signés au second semestre est enregistrée l'année suivante. Les données présentées dans cette partie portent donc sur les données définitives de l'année 2011 et non sur l'année 2012.

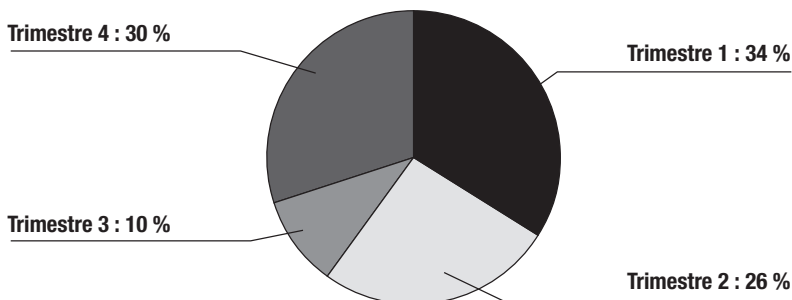
Le thème "salaires et primes" peut inclure des accords qui ne portent pas spécifiquement sur les rémunérations. C'est le cas notamment de certains accords sur l'égalité professionnelle, dont les mesures pour réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont une composante, ou encore des textes définissant les conditions de versement de la prime de partage des profits. Sur ces deux aspects, de nombreux textes ont été signés au cours du dernier trimestre 2011, accroissant sensiblement la proportion d'accords signés de septembre à décembre par rapport à 2010 (+ 4 points). Indépendamment des textes sur la prime de partage des profits et sur l'égalité professionnelle, le

calendrier de signature est conforme à celui observé chaque année : environ un quart des textes sont signés au dernier trimestre, plus de trois sur cinq le sont au cours du premier semestre. Structurellement, la négociation collective sur les rémunérations se concentre sur le premier semestre de l'année civile.

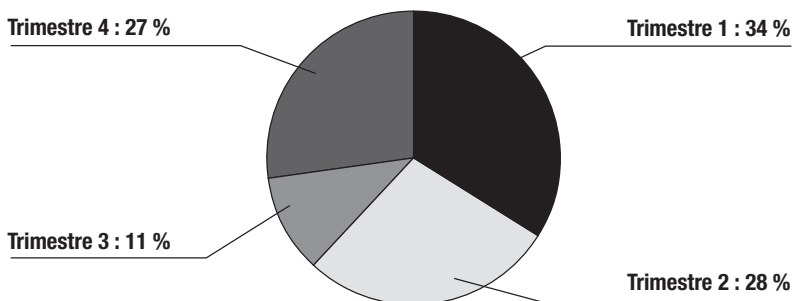
Les textes sur l'épargne salariale signés en 2011, quel que soit leur mode de conclusion (y compris ratification à la majorité des deux tiers et décision unilatérale pour les plans d'épargne d'entreprise), le sont nettement plus souvent au deuxième trimestre (42 % des textes). Cela découle notamment d'un effet calendaire lié à l'échéance pour la conclusion d'accords d'intéressement : le bénéfice des exonérations de cotisations sociales pour les sommes versées au titre de l'année en cours est conditionné à la signature d'un accord avant le 30 juin.

Répartition trimestrielle des accords salariaux signés par des délégués syndicaux en 2011^(a)

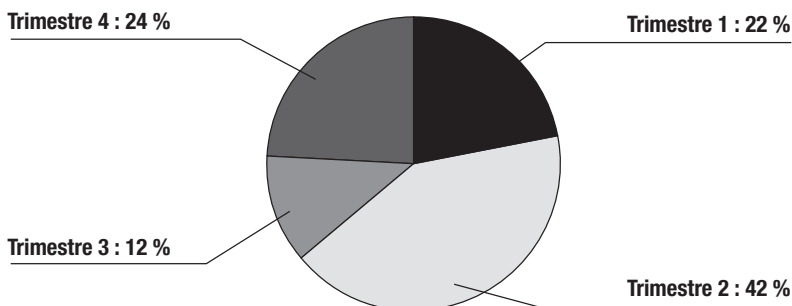
Ensemble des accords signés en 2011 et enregistrés sous le thème “salaires et primes”



Accords signés en 2011 et enregistrés sous le thème “salaires et primes”, hors accords portant sur la prime de partage des profits ou portant spécifiquement sur l'égalité professionnelle



Répartition trimestrielle des textes sur l'épargne salariale signés en 2011^(a)



Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise)

a) Le graphique porte sur 2011, car pour 2012, les données du quatrième trimestre ne sont pas représentatives : de nombreux accords signés en fin d'année n'ont pas été enregistrés au 31 décembre 2012.

III. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME

Chaque accord signé et enregistré fait l'objet d'une lecture visant à identifier le ou les thèmes abordés dans son contenu. Les textes étant plus ou moins longs et plus ou moins complexes, certains thèmes échappent parfois au recensement et sont donc très certainement sous évalués. C'est notamment le cas des thèmes pouvant être abordés à l'occasion de négociations annuelles obligatoires. Les accords qui en sont issus sont souvent enregistrés exclusivement dans la rubrique "salaires et primes" sans précisions supplémentaires. Des thèmes également abordés tels que l'insertion des travailleurs handicapés, les conditions de travail, la mobilité ou l'égalité salariale entre les hommes et femmes peuvent être négligés.

Pour apprécier l'importance des différents thèmes abordés dans les accords au sens large, c'est-à-dire incluant les avenants, les procès-verbaux de désaccord et les dénonciations, l'analyse se centrera sur les seuls textes signés par des représentants syndicaux (délégués syndicaux principalement, salariés mandatés exceptionnellement), qui restent les interlocuteurs privilégiés de la négociation collective d'entreprise et dont la signature est nécessaire à la validation des accords salariaux dans toutes les entreprises où ils sont présents.

Les textes sur l'épargne salariale, dont certains aspects peuvent être négociés selon des procédures impliquant les représentants élus du personnel, décidés unilatéralement par l'employeur ou encore ratifiés par référendum, feront plus loin l'objet d'analyses sur un champ élargi.

Les textes signés par les élus du personnel

La représentation des intérêts des salariés dans les négociations est historiquement une prérogative des délégués syndicaux. Toutefois, l'absence de ces derniers dans une majorité d'entreprises de moins de 50 salariés et le souhait des pouvoirs publics d'initier des négociations dans ces petites entreprises ont conduit à un transfert progressif des prérogatives des délégués syndicaux vers des représentants élus dans les entreprises où les syndicats ne sont pas représentés (voir *1.1. Cadre juridique de la négociation d'entreprise en 2012*).

Depuis le 1^{er} janvier 2010, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 autorise, sous certaines conditions, les représentants élus du personnel à ratifier des accords dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical et non couvertes par un accord de branche étendu précisant les conditions de négociation dans ce contexte particulier.

Cette loi ne semble pas se traduire, en 2012, par un renouvellement significatif des types d'acteurs de la négociation, ni par un bouleversement des pratiques. En effet, les accords signés par les élus du personnel portent neuf fois sur dix, soit une proportion identique à ce que l'on observait précédemment, sur l'épargne salariale ou le versement de primes (prime de partage des profits en

2011 et 2012). Sur les autres thèmes de négociation, la part des accords signés par les élus n'est que de 3 %, ce qui est là aussi conforme à ce que l'on observait avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

III.1. LES THÈMES DES ACCORDS SIGNÉS PAR DES SYNDICATS EN 2012

Les thèmes de négociation en 2012 parmi les accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés

THÈMES ABORDÉS DANS LES ACCORDS ^(a) SIGNÉS PAR DES SYNDICATS	2012 (données provisoires)		Rappel : nombre d'accords et fréquences en 2011, 2010 et 2009 (données définitives) ^(e)					
	Nombre d'accords ^(a)	Fréquence de chaque thème ^(b)	2011		2010		2009	
			Nb	Fréq.	Nb	Fréq.	Nb	Fréq.
Total des accords^(a)	31 310		38 935		35 696		40 496	
Salaires et primes	11 408	36 %	14 211	36,5 %	12 068	33,8 %	11 598	28,6 %
Temps de travail	7 112	23 %	9 186	23,6 %	9 011	25,2 %	9 345	23,1 %
Participation, intéressement, épargne salariale ^(c)	5 577	18 %	6 607	17,0 %	7 305	20,5 %	7 140	17,6 %
Égalité professionnelle	5 716	18 %	6 334	16,3 %	3 319	9,3 %	2 637	6,5 %
Emploi ^(d)	2 921	9 %	3 844	9,9 %	4 876	13,7 %	9 488	23,4 %
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	2 506	8 %	3 494	9,0 %	3 115	8,7 %	3 449	8,5 %
Droit syndical, IRP, expression des salariés	2 297	7 %	2 987	7,7 %	3 335	9,3 %	2 811	6,9 %
Conditions de travail	1 671	5 %	1 502	3,9 %	689	1,9 %	517	1,3 %
Formation professionnelle	552	2 %	790	2,0 %	596	1,7 %	669	1,7 %
Classification	483	2 %	618	1,6 %	661	1,9 %	620	1,5 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise)

Lecture : on recense, au 1^{er} janvier 2013, 11 408 textes signés en 2012 par des représentants syndicaux et abordant le thème des salaires et primes, soit 36 % de l'ensemble des accords conclus par des délégués syndicaux.

(a) Il s'agit des accords, avenants, procès-verbaux de désaccord et des dénonciations d'accords signés en 2012 par des délégués syndicaux.

(b) Dans ce tableau on compte la fréquence des différents thèmes sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs. Le total des thèmes est donc nécessairement supérieur à 100 %.

(c) La composante "épargne salariale" présentée dans ce tableau ne correspond qu'aux accords et aux textes signés par des délégués syndicaux et abordant le sujet, ce qui minore le poids de ce thème dans l'ensemble des textes.

(d) Ce décompte est réalisé selon une procédure différente de celle appliquée dans les précédentes publications de la DGT et de la DARES. La nouvelle procédure permet de prendre en compte dans cette rubrique "emploi" l'intégralité des textes, y compris ceux qui portent sur les travailleurs handicapés. Dans les précédentes publications, seuls les textes abordant l'emploi sous d'autres aspects (gestion de l'emploi, GPEC, seniors, etc.) étaient comptabilisés dans cette rubrique.

(e) Bien qu'appelées "définitives" les données peuvent encore évoluer : les quelques accords enregistrés avec un retard supérieur à un an ne changent cependant que très marginalement les résultats.

Des accords sur les rémunérations toujours plus nombreux depuis 2009

36 % des accords signés par les délégués syndicaux en 2012 portent sur les “salaires et primes”. Ce thème reste le plus abordé dans les accords d’entreprise. La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail prévoit, en cas de non-respect de l’obligation annuelle de négocier sur les salaires dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, des sanctions graduelles allant d’une réduction de 10 % des allègements généraux de cotisations la première année à la suppression intégrale de ces allègements au bout de trois ans d’absence de négociation. Depuis son entrée en vigueur en janvier 2009, on constate chaque année une augmentation du nombre d’accords sur ce thème (+ 9 % en 2012). Les accords sur la prime de partage des profits comptabilisés dans la rubrique “salaires et primes” avaient amplifié la tendance en 2011 (+ 31 % sur données provisoires, + 18 % sur données définitives). Ils l’atténuent très légèrement en 2012 puisque ces derniers ne représentent plus que 465 textes, contre 641 en 2011 sur données provisoires (766 sur données définitives).

Le temps de travail, autre thème majeur de la négociation collective, est abordé dans 23 % des accords. L’augmentation du nombre de textes sur données provisoires (+ 6 %) semble trop faible pour faire l’objet d’interprétations et devra être confirmée par les données définitives. En 2011 et 2012, une partie des accords comptabilisés sont en réalité des accords “égalité professionnelle” contenant des dispositions sur le temps de travail. Le nombre de textes pour lesquels les deux thématiques sont identifiées conjointement reste cependant stable entre 2011 et 2012 (environ 1 500 textes).

Égalité professionnelle et conditions de travail : des textes déposés tardivement en réponse à des obligations nouvelles ou renforcées

La tendance à l’augmentation annuelle du nombre de textes sur l’égalité professionnelle est nettement renforcée par la pénalité financière instaurée par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Cette pénalité concerne les entreprises d’au moins 50 salariés qui ne sont pas encore couvertes par un accord relatif à l’égalité professionnelle ou, à défaut d’accord, par un plan d’action⁽¹¹⁾ à compter du 1^{er} janvier 2012. La hausse conséquente du nombre de textes sur l’égalité professionnelle était déjà esquissée à partir de données provisoires dans le bilan de la négociation collective 2011. Elle est confortée par les données définitives de la même année, ainsi que par les données provisoires de 2012.

11) Les plans en question doivent figurer dans les rapports annuels de situation comparée pour les entreprises de 300 salariés et plus, et dans les rapports annuels uniques pour les entreprises de moins de 300 salariés. Les entreprises n’étant pas tenues de les déposer auprès des DIRECCTE, il n’est pas possible d’en évaluer le nombre.

La loi du 9 novembre 2010 prévoyait également la signature de textes – accords ou plans d'action – sur la prévention de la pénibilité pour les entreprises de 50 à 300 salariés n'étant pas déjà couvertes par un accord de branche étendu, et celles de plus de 300 salariés, lorsqu'au moins la moitié des salariés sont exposés à des facteurs de risques professionnels. La date limite de dépôt des textes était là aussi fixée au 31 décembre 2011, mais de nombreux accords "pénibilité" signés tardivement en 2011 n'ont été enregistrés qu'en 2012. Ils expliquent l'ampleur de l'écart entre les données provisoires sur le thème "conditions de travail" publiées dans le bilan de l'année 2011 (512 accords sur les conditions de travail) et les données définitives pour la même année publiée dans cet article (1 502 accords). Ils témoignent également d'une intensification de la conclusion de négociation sur ce thème à partir de fin 2011. Au même titre que pour l'égalité professionnelle, de nombreuses entreprises ne semblent par ailleurs avoir rempli leurs obligations qu'en 2012, c'est-à-dire après la date butoir définie par la loi : la réalisation de diagnostics préalables à la négociation et potentiellement complexes a pu retarder la phase de négociation. Les accords sur la pénibilité du travail sont ainsi plus nombreux à avoir été signés après la date limite de dépôt légal (942 textes sur données provisoires en 2012) qu'avant (741 textes sur données définitives en 2011).

Stabilité du volume d'accords sur l'emploi en attendant le dispositif de contrat de génération

2012 devait être l'année de la renégociation des accords et plans en faveur de l'emploi des seniors signés en 2009 pour une durée de trois ans. L'annonce du dispositif de "contrat de génération" a cependant modifié le calendrier de négociation des entreprises, les accords ou plans intergénérationnels devant se substituer aux textes sur l'emploi des seniors. Les entreprises ont ainsi été exemptées d'une renégociation de leurs accords seniors : une circulaire interministérielle parue en octobre 2012⁽¹²⁾ dispense celles couvertes par un accord de branche ou d'entreprise sur l'emploi des seniors au 4 septembre 2012 d'établir un nouvel accord ou plan senior jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau dispositif de contrat de génération. Seulement 409 textes sur l'emploi des seniors ont ainsi été signés par des délégués syndicaux et déposés en 2012, soit un volume assez proche de celui relevé en 2011 (309 accords sur données provisoires, 513 sur données définitives) et inférieur à ceux de 2010 (1 816 sur données provisoires, 2 046 sur données définitives) et 2009 (1 621 sur données provisoires, 6 456 sur données définitives).

¹²⁾ Circulaire DSS/DGT/SASFL n° 2012/17 du 2 octobre 2012

La croissance légère mais continue du nombre d'accords abordant l'emploi des travailleurs handicapés⁽¹³⁾ est encore vérifiée en 2012 (1 422 textes, soit + 14 %). Neuf fois sur dix, ce thème est abordé en même temps qu'un ou plusieurs autres thèmes, qui, au même titre que l'emploi des travailleurs handicapés, sont souvent des thèmes de négociation annuelle obligatoire.

De nombreux textes sur le droit syndical depuis l'entrée en application de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale

Les textes sur le droit syndical et les instances représentatives du personnel représentent un volume équivalent à 2011 (soit 2 300 textes environ). Comme chaque année depuis l'entrée en application de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, de nombreux accords sur ce thème sont potentiellement liés, de manière plus ou moins directe, aux nouvelles dispositions en matière de représentativité et à l'organisation d'élections aux enjeux majorés et susceptibles de générer du contentieux. La réforme des critères de représentativité syndicale et l'importance des résultats aux élections professionnelles pour chaque liste conduit probablement les acteurs de la négociation d'entreprise à se montrer plus vigilants au moment de l'organisation de celles-ci.

III.2. L'ÉPARGNE SALARIALE

Près d'un cinquième des accords signés par des délégués syndicaux⁽¹⁴⁾ concerne un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, plans d'épargne d'entreprise, plans d'épargne retraite collectifs). Ces accords ne constituent néanmoins qu'une petite proportion de l'ensemble des textes sur l'épargne salariale (17 %), qui ont la particularité de pouvoir être validés selon des procédures n'impliquant pas nécessairement les délégués syndicaux : signature des élus de comité d'entreprise, ratification par référendum, décision unilatérale de l'employeur.

13) Ces textes sont comptabilisés indépendamment lorsqu'ils n'abordent pas d'autres aspects de la question de l'emploi.

14) Comme les années précédentes, ce chiffre ne tient pas compte des textes portant sur l'épargne salariale et déposés auprès des services territoriaux de Paris, qui utilisent leur propre système d'information pour la gestion des textes sur l'épargne salariale.

Évolution des accords et autres textes portant sur l'épargne salariale

	2012 <i>(données provisoires)</i>	Évolution estimée** entre 2011 et 2012 <i>(comparaison de données provisoires)</i>
Textes sur l'épargne salariale*	33 438	+ 5 %
Dont :		
Intéressement	17 652	- 4 %
Participation	3 805	+ 12 %
Plans d'épargne d'entreprise (PEE)	9 379	+ 12 %
Plans d'épargne retraite collectifs (PERCO)	3 207	+ 55 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise)

* Certains textes étant signalés comme abordant plusieurs aspects de l'épargne salariale, la somme des catégories ci-dessus représente davantage que le total des textes.

** Estimation à partir des données provisoires disponibles au 31 décembre 2011 et 2012. Les textes déposés auprès des services territoriaux de Paris ne sont pas comptabilisés.

Au total, ce sont 33 438 accords, avenants, référendums, et décisions unilatérales de l'employeur sur l'épargne salariale qui ont été établis et enregistrés en 2012, soit une légère hausse (+ 5 %) par rapport à 2011. Ces textes, qui peuvent être multithèmes, concernent principalement l'intéressement (53 %) et, dans une moindre mesure, les plans d'épargne d'entreprise (28 %).

Les textes sur les plans d'épargne retraite collectifs (PERCO) sont les moins nombreux (7 % des textes sur l'épargne salariale) mais sont aussi ceux qui contribuent le plus à la hausse observée en 2012 (+ 1 138 textes, soit une augmentation de 55 % sur ce thème par rapport à 2011). L'engouement pour ces dispositifs constaté depuis 2010 se confirme donc. Il est cependant associé, et c'est nouveau, à une remise en question significative de textes signés antérieurement : on dénombre en effet plus de 400 dénonciations d'accords en 2012 (13 % des textes sur le PERCO) contre moins de 50 textes en 2011 (soit 2 % des textes sur le PERCO) : la mise en pratique a pu générer des déceptions de la part des entreprises et salariés, par exemple lorsque le blocage de l'épargne par les réseaux bancaires a été jugé trop long, ou lorsque les frais de gestion se sont avérés plus élevés que ce qui avait été anticipé. La loi de 2010 sur les retraites contraignait par ailleurs les entreprises disposant de PERCO à sécuriser, avant le 1^{er} avril 2012, l'épargne de leurs salariés en limitant la détention d'actions à l'approche de leur retraite. Si cette obligation a pu être prise en compte avec un retard de quelques mois, elle participe aussi à l'augmentation du nombre de textes et d'avenants en 2012 sur ce thème.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites contribue aussi à l'augmentation des volumes de textes sur la participation (+ 12 %) et les plans d'épargne d'entreprise (+ 12 %) : au 1^{er} janvier 2013, les entreprises disposant de régime de participation étaient tenues de prévoir la possibilité pour les salariés d'alimenter leur PEE avec les sommes issues de la participation, celles qui ne disposaient pas de PEE ont donc dû à la fois établir un accord réglementant l'épargne d'entreprise et modifier leur accord de participation.

IV. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS

Pour chaque accord conclu entre un employeur et des délégués syndicaux et déposé auprès des DIRECCTE, les organisations syndicales signataires et présentes dans l'entreprise sont connues. Il est ainsi possible de déterminer des taux de signature par organisation pour chaque accord signé⁽¹⁵⁾, de même que la propension à signer, c'est-à-dire le taux de signature des organisations syndicales lorsque ces dernières sont présentes dans l'entreprise.

Nombre d'accords ou avenants signés par des délégués syndicaux et taux de signature par organisation syndicale^(a)

	2012 (données provisoires)	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Nombre total d'accords ou avenants signés par délégués syndicaux	29 064^(b)	36 181	32 916	37 337	32 205	26 177	27 905
CGT	50 %	51 %	52 %	53 %	54 %	55 %	54%
CFTC	21 %	24 %	27 %	30 %	33 %	33 %	32%
CFDT	57 %	58 %	60 %	61 %	61 %	62 %	61%
CFE-CGC	32 %	34 %	36 %	35 %	38 %	39 %	38%
CGT-FO	36 %	38 %	41 %	43 %	44 %	44 %	44%
Autres syndicats	16 %	16 %	16 %	17 %	17 %	16 %	16%

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise)

Lecture : Sur les 29 064 accords et avenants stricto sensu ou avenants signés par des délégués syndicaux en 2012, 57 % comportent la signature de délégués syndicaux de la CFDT.

(a) Un accord peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales, la somme des pourcentages est donc supérieure à 100.

(b) Il s'agit des accords et avenants stricto-sensu. Les procès-verbaux de désaccord, dénonciations d'accords, adhésions à un accord et autres ne sont pas comptabilisés.

Les représentants de la CFDT et de la CGT sont impliqués dans la signature d'au moins un accord ou avenant sur deux signés par des délégués syndicaux. Les délégués des autres organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel⁽¹⁶⁾ (CGT-FO, CFE-CGC, CFTC) signent entre un cinquième et un peu plus d'un tiers des accords d'entreprise.

Les évolutions des taux de signature peuvent relever de la combinaison de plusieurs facteurs : l'intensité de l'activité des délégués et sections syndicales, les prises de positions vis-à-vis des politiques

15) Cette précision est importante. L'entrée par les accords d'entreprise implique qu'un texte ait été signé par au moins un délégué syndical. Les négociations ne débouchant pas sur la signature d'un accord entre les directions d'entreprises et au moins une partie des délégués syndicaux de l'entreprise ne peuvent donc être étudiées.

16) Cf. résultats agrégés de la dernière mesure d'audience aux élections professionnelles.

sociales ou économiques de l'entreprise, le contexte social et institutionnel, mais aussi, le degré d'implantation des organisations syndicales et leur audience aux dernières élections professionnelles.

Concernant ce dernier point, alors que les taux de signature étaient plutôt stables ou en hausse de 2006 à 2008, ils suivent une tendance baissière depuis l'entrée en application de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale. La baisse observée concerne toutes les organisations syndicales, mais à des degrés divers. Elle est faible pour la CFDT et la CGT (- 4 points par rapport à 2008), organisations qui ont recueilli le plus de suffrages lors de la première mesure d'audience (respectivement 26 et 26,7 % d'après les résultats agrégés nationalement et présentés le 29 mars 2013). Cette baisse est beaucoup plus importante pour la CGT-FO (- 8 points) et la CFTC (- 12 points), qui ont obtenu respectivement 15,9 % et 9,3 % des suffrages agrégés. La capacité des organisations syndicales à désigner des délégués syndicaux et à signer des accords étant désormais subordonnée à l'obtention d'au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles organisées dans leur entreprise, des syndicats ont pu perdre des mandats de délégués syndicaux là où ils n'ont pas atteint ce seuil.

En effet, les baisses évoquées dans le paragraphe précédent ne relèvent pas d'une moindre propension des délégués syndicaux à signer des textes : calculé conditionnellement à la présence de chaque organisation dans les entreprises, le taux de signature de chacune des organisations s'inscrit même en légère hausse sur la même période (+ 2 à + 3 points). En revanche, les nombres moyens d'organisations syndicales signataires (2,35 en 2008 contre 2 en 2012), et surtout d'organisations présentes aux négociations (2,68 en 2008 contre 2,29 en 2012) diminuent continuellement depuis 2009.

Propension à signer pour chaque organisation syndicale (Taux de signature de chacune des organisations syndicales conditionnellement à leur présence dans les entreprises où sont signés les accords)

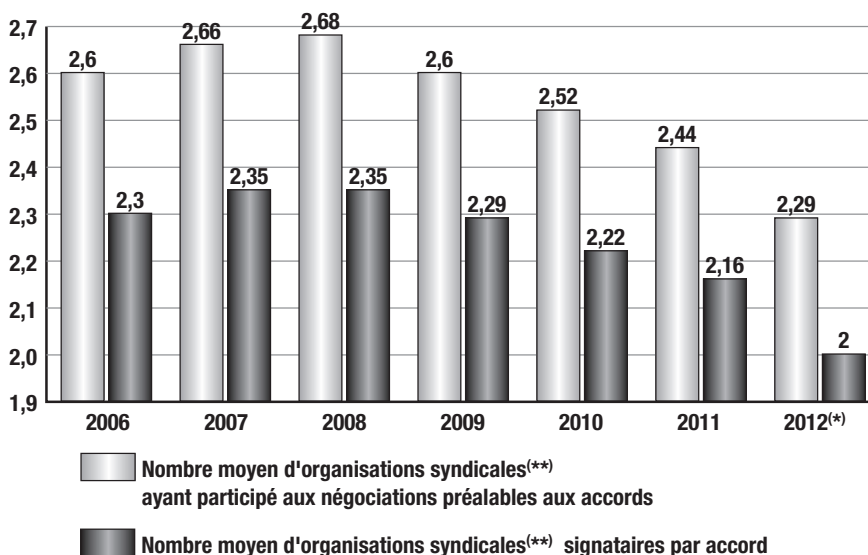
	2012 (données provisoires)	2011	2010	2009	2008	2007	2006
CGT	85 %	85 %	84 %	84 %	82 %	83 %	83 %
CFTC	90 %	88 %	88 %	88 %	88 %	89 %	90 %
CFDT	94 %	93 %	93 %	93 %	91 %	92 %	92 %
CFE-CGC	92 %	91 %	91 %	91 %	90 %	91 %	92 %
CGT-FO	90 %	90 %	88 %	88 %	87 %	87 %	87 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

Calcul : on rapporte, pour chaque organisation syndicale, le nombre d'accords ou avenants qu'elle a signés au nombre d'accords ou avenants conclus suite à des négociations auxquelles elle a participé (signataire ou non).

Lecture : en 2012, lorsqu'elle est présente dans les entreprises, la CGT signe 85 % des accords collectifs ou avenants qui y sont conclus.

Évolution des nombres moyens de syndicats présents* aux négociations et de syndicats signataires



Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise)

Lecture : En 2008, le nombre moyen d'organisations syndicales représentées lors des négociations ayant abouti à la signature d'un accord est de 2,68. Le nombre moyen d'organisations syndicales signataires des mêmes textes est de 2,35.

(*) Données provisoires en 2012, définitives les autres années.

(**) La présence syndicale est établie à partir de l'étiquette syndicale des délégués syndicaux de l'entreprise.

Bien que les résultats agrégés nationalement fassent état pour la CFE-CGC d'un score comparable à celui de la CFTC, l'exception catégorielle dont bénéficie l'organisation des cadres et de l'encadrement a vraisemblablement amorti l'impact de la nouvelle loi sur sa capacité à maintenir des délégués syndicaux et à signer des accords d'entreprise : son taux de signature ne chute "que" de 6 points, soit une baisse beaucoup plus contenue que celles observées pour la CFTC ou même pour la CGT-FO, dont l'audience électorale tous collègues confondus est pourtant supérieure. La CFE-CGC a en effet la possibilité d'établir sa représentativité en entreprise en atteignant 10 % des suffrages exprimés dans les seuls collègues "cadres et ingénieurs" et "techniciens et agents de maîtrise"⁽¹⁷⁾ et non sur l'ensemble des collègues comme c'est le cas pour les autres organisations syndicales.

17) Les syndicats de journalistes et de pilotes bénéficient également de la reconnaissance d'une exception catégorielle.

V. LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

V.1. LES SECTEURS NON AGRICOLES

Les secteurs qui contribuent le plus au nombre d'accords signés par les délégués syndicaux sont ceux qui comptent le plus de salariés : l'industrie et les services. La contribution de ces deux secteurs rapportée au nombre de salariés qu'ils emploient s'avère néanmoins contrastée : particulièrement élevée dans l'industrie avec 38,3 % des textes pour 18,2 % des salariés, elle n'est "que" de 57,2 % dans les entreprises de services qui emploient pourtant près des trois quarts de l'ensemble des salariés du secteur marchand non agricole. Très peu d'accords émanent du secteur de la construction (4,5 % des textes signés par des délégués syndicaux, pour 8 % de salariés du secteur marchand non agricole). Ces disparités reflètent à la fois la structure par taille d'entreprise de chaque secteur (plus la proportion de petites entreprises est grande, plus la probabilité d'avoir des négociations collectives est faible) et l'existence de relations professionnelles plus ou moins anciennes et consolidées dans les entreprises. Dans les secteurs les plus atomisés, comme la construction, les conventions collectives de branche (nationales ou territoriales) pallient la rareté des textes issus de négociations d'entreprise.

Répartition des accords et autres textes signés par des délégués syndicaux, par secteur d'activité (hors agriculture)

SECTEUR D'ACTIVITÉ (NA17) AVEC REGROUPEMENTS	Nb. de textes signés en 2012 ^(a) <i>(données provisoires)</i>	% de textes en 2012	Nb. de textes signés en 2011 ^(a) <i>(données définitives)</i>	% de textes en 2011	Nb. salariés dans chaque secteur ^(b) <i>(en milliers)</i>	% des salariés ^(b)
Industrie	11 881	38,3 %	13 759	35,7 %	3 267,6	18,2 %
Industries extractives, cokéfaction et raffinage, production et distribution d'énergie ou d'eau, gestion des déchets et dépollution	1 070	3,5 %	1 215	3,1 %	377	2,1 %
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1 682	5,4 %	1 870	4,8 %	547	3,0 %
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	2 056	6,6 %	2 335	6,1 %	450,7	2,5 %
Fabrication de matériels de transport	934	3,0 %	1 140	3,0 %	368,6	2,0 %
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	409	1,3 %	483	1,3 %	113,7	0,6 %
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	745	2,4 %	895	2,3 %	208,3	1,2 %
Industrie chimique	848	2,7 %	1 005	2,6 %	141,6	0,8 %
Industrie pharmaceutique	448	1,4 %	514	1,3 %	82	0,5 %
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	1 430	4,6 %	1 686	4,4 %	292	1,6 %
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	1 533	4,9 %	1 820	4,7 %	400,6	2,2 %
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	726	2,3 %	796	2,1 %	286,1	1,6 %
Construction	1 390	4,5 %	1 873	4,9 %	1 435	8,0 %
Services	17 738	57,2 %	22 959	59,5 %	13 290,4	73,9 %
Commerce de gros et de détail (y compris réparation automobile)	3 228	10,4 %	3 966	10,3 %	3 028	16,8 %
Transports et entreposage	3 100	10,0 %	3 913	10,1 %	1 352,1	7,5 %
Hébergement et restauration	528	1,7 %	624	1,6 %	969,9	5,4 %
Information et communication	975	3,1 %	1 392	3,6 %	705,9	3,9 %
Activités financières et d'assurance	1 913	6,2 %	2 695	7,0 %	839,9	4,7 %
Activités immobilières	749	2,4 %	965	2,5 %	235,6	1,3 %
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	3 082	9,9 %	4 002	10,4 %	2 927,2	16,3 %
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale (hors fonction publique)	3 196	10,3 %	4 151	10,8 %	1 933,2	10,7 %
Autres activités de services	967	3,1 %	1 251	3,2 %	1 298,6	7,2 %
Ensemble	31 009	100,0 %	38 591	100,0 %	17 993	100,0 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise)

Lecture : 18,2 % des salariés du secteur marchand non agricole sont employés dans l'industrie ; au 1^{er} janvier 2013 on recense 11 881 accords ou textes assimilés signés en 2012 dans ce secteur par des délégués syndicaux soit 38,3 % de l'ensemble.

(a) Sont comptabilisés dans le tableau les accords, avenants, procès-verbaux de désaccord et dénonciations signés par des délégués syndicaux et ayant un code d'activité principale exploitable et ne relevant pas du secteur agricole, soit 31 009 accords et autres textes assimilés signés par des délégués syndicaux (ou salariés mandatés).

(b) Série longues de la DARES sur l'emploi salarié (hors agriculture, emploi du secteur non marchand et activités extra-territoriales), niveaux d'emploi au 4^e trimestre 2012.

V.2. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR AGRICOLE

Le suivi statistique des accords et autres textes issus de la négociation collective dans le secteur agricole est possible depuis 2009, année à partir de laquelle ces textes ont été déposés auprès des UT des DIRECCTE. 1 035 textes signés en 2012 ont été enregistrés soit 10 % de plus qu'en 2011. Il s'agit toujours principalement de textes sur l'épargne salariale (86 %), le plus souvent ratifiés par référendum auprès des salariés ou établis unilatéralement par l'employeur. La légère hausse observée par rapport à 2011 concerne essentiellement l'épargne salariale. Comme dans d'autres secteurs d'activité, les avenants relatifs à des plans d'épargne d'entreprise sont sensiblement plus nombreux en 2012 (voir *III.2. L'épargne salariale* pour des explications sur cette légère hausse). Seuls 19 % des textes établis dans les entreprises agricoles sont signés par des représentants du personnel (13 % par des délégués syndicaux, 6 % par des élus du personnel).

Partie 4
LES DOSSIERS

LES DOSSIERS

Relations professionnelles et négociation collective

Dossier n° 1 : Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2010

Dossier n° 2 : Les obligations et incitations portant sur la négociation collective

Dossier n° 3 : La négociation sur l'emploi des seniors, un éclairage à partir de l'enquête REPONSE

Conflits collectifs

Dossier n° 4 : Étude statistique sur les grèves dans les entreprises en 2011

Dossier n° 5 : Les conflits collectifs du travail ayant marqué l'actualité en 2012

Analyse thématique des accords

Dossier n° 6 : Bilan de la négociation sur l'emploi des salariés âgés

Dossier n° 7 : Accords GPEC : de la loi aux pratiques – Leçons tirées de 12 études de cas

Dossier n° 8 : La GPEC en 2012 : une instrumentation dialogique plutôt que technocratique

LES FICHES STATISTIQUES

SUR LES CONVENTIONS

COLLECTIVES DE BRANCHE

EN 2010

*Dossier réalisé par la Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (DARES)*

LES FICHES STATISTIQUES

SUR LES CONVENTIONS

COLLECTIVES DE BRANCHE

EN 2010

En avril 2013, un ensemble de données statistiques inédites sur les conventions collectives de branche a été mis en ligne sur le site du ministère chargé du Travail (www.travail.gouv.fr/IDCC). On y trouve notamment des fiches statistiques détaillées sur les 251 conventions collectives de branche de plus de 5 000 salariés, comportant un ensemble d'indicateurs sur l'emploi et les salaires, désagrégés selon différents critères (âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, taille d'entreprise).

Ces fiches statistiques ont été réalisées à l'aide d'une exploitation du fichier exhaustif des déclarations annuelles de données sociales (DADS) 2010 mis à disposition après retraitement statistique par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), et sont accompagnées d'une publication "Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2010", dont les principaux résultats sont rappelés ici.

Les caractéristiques des salariés et des emplois varient fortement selon les branches. Ces écarts s'expliquent en partie par la diversité des métiers exercés, mais aussi par le fait que certaines conventions collectives de branche, dites "catégorielles", ne s'appliquent qu'à certaines catégories socioprofessionnelles.

Dans l'ensemble de ces conventions collectives de branche, le salaire net moyen d'un équivalent-temps plein est d'environ 2 090 euros par mois en 2010. Les écarts salariaux entre branches sont à rapprocher des différences de profils des salariés. Au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, et en particulier pour les cadres, les écarts de salaire moyen par branche restent néanmoins marqués. En moyenne dans l'ensemble des conventions collectives de branche, le salaire mensuel net moyen d'une femme est inférieur de 20,9 % à celui d'un homme.

Au 31 décembre 2010, 713 conventions collectives de branche (hors branches agricoles) couvrent 15,3 millions de salariés selon les déclarations annuelles de données sociales. À des fins d'analyse statistique, ces conventions collectives sont agrégées en 493 conventions collectives qualifiées d'«agrégées» dans cette étude, afin de tenir compte notamment de l'existence concomitante de conventions collectives d'échelons national et territorial pour une même activité (voir encadré *Définitions*). Dans la suite, il est fait référence exclusivement aux conventions collectives de branches agrégées.

8 % DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE AGRÉGÉES CONCENTRENT 70 % DE L'EMPLOI SALARIÉ

En 2010, 21 % des conventions collectives de branche agrégées, soit une centaine de conventions, couvrent chacune moins de 1 000 salariés et ne totalisent que 0,2 % de l'effectif salarié de l'ensemble des branches. À l'inverse, 62 conventions collectives agrégées, soit un peu plus d'un dixième, ont 50 000 salariés ou plus ; totalisant à elles seules plus de 70 % de l'emploi salarié. Les cinq conventions collectives de branche couvrant les effectifs salariés les plus nombreux sont celles des *bureaux d'études techniques* dite «SYNTEC» (712 400 salariés au 31 décembre 2010), du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* (652 200 salariés), des *transports routiers* (647 200 salariés), des *hôtels cafés et restaurants* (585 600 salariés), du *bâtiment ouvriers plus de 10 salariés* (577 400 salariés) et du *bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés* (374 300 salariés).

La suite de ce dossier présente les principales caractéristiques des 54 conventions collectives de branches agrégées couvrant plus de 50 000 salariés (désignées par la suite comme «principales conventions collectives»). Ces principales conventions collectives couvrent au total 9,8 millions de salariés sur un total de 15,3 millions de salariés couverts par une convention collective de branche (soit 64 %).

DES PROFILS SOCIODÉMOGRAPHIQUES TRÈS DIVERS SELON LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Hormis la convention de la *métallurgie ingénieurs et cadres* qui par nature ne couvre que ces catégories, cinq conventions collectives de branche couvrant plus de 50 000 salariés comptent plus de 40 % de cadres dans leurs effectifs (tableau 1) : *bureaux d'études techniques* «SYNTEC» (57 %), *télécommunications* (47 %), *banques* (44 %), *sociétés d'assurance* (42 %) et *publicité* (41 %). À l'inverse, trois conventions collectives du *bâtiment* et des *travaux publics* couvrent spécifiquement

les ouvriers et plusieurs autres conventions comptent plus de deux tiers d'ouvriers : *entreprises de propreté* (92 %), *activités du déchet* (74 %), *transports publics urbains de voyageurs* (74 %), *transports routiers* (69 %), *fabrication de l'ameublement* (67 %). Dans cinq branches, au moins 80 % des salariés occupent une position d'employé : *gardien, concierges employés d'immeubles* (100 %), *coiffure* (95 %), *prévention et sécurité* (93 %), *commerce de détail habillement textiles* (81 %), *commerce de détail fruits légumes-épicerie* (81 %), *restauration rapide* (81 %) (tableau 1).

La part des femmes parmi les salariés couverts est également très variable selon les branches. On compte ainsi moins de 10 % de femmes dans les conventions collectives des *ouvriers des travaux publics* et du *bâtiment*, alors que le taux de féminisation est supérieur à 80 % dans les *cabinets médicaux*, la *coiffure*, la *pharmacie d'officine* et les *succursales de vente au détail d'habillement*. En moyenne, 44 % des 15,3 millions de salariés couverts par une convention collective de branche sont des femmes.

La convention collective des *gardiens, concierges et employés d'immeubles* couvre des salariés nettement plus âgés que dans les autres conventions : 56 % des salariés y ont plus de 50 ans, contre en moyenne 22 % dans l'ensemble des branches. Dans quatre autres conventions collectives de branche, plus de 30 % de salariés sont âgés de 50 ans ou plus : *établissements d'enseignement privé, caoutchouc, transports publics urbains de voyageurs* et *cabinets médicaux*.

À l'inverse, la part des salariés de moins de 30 ans atteint au moins 40 % dans huit branches et même 71 % dans la *restauration rapide*. La proportion de jeunes parmi les salariés couverts est notamment élevée dans les branches qui recourent largement à l'apprentissage : *coiffure* (20 % d'apprentis et 56 % de jeunes) ; *boulangeries-pâtisseries artisanales* (19 % d'apprentis et 48 % de jeunes) ; *bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés* (10 % d'apprentis et 40 % de jeunes).

DES TAUX DE CDD ET DE TEMPS PARTIEL TRÈS VARIABLES SELON LES BRANCHES

Les conventions collectives de branche où le temps partiel est très fréquent sont celles où la proportion des femmes et des jeunes est la plus élevée : *restauration rapide* (66 % de temps partiel) ou *enseignement privé* (59 %) par exemple. Le temps partiel est à l'inverse peu présent dans de nombreuses branches industrielles (*caoutchouc, plasturgie, métallurgie, industries chimiques*, etc.) et dans la plupart des branches du *bâtiment* et des *travaux publics*.

En moyenne, 9 % des 15,3 millions de salariés couverts par une convention collective de branche sont employés en contrat à durée déterminée (CDD). Cette proportion dépasse 20 % dans le *commerce d'articles de sports, d'équipement et de loisirs*, dans la convention collective du *sport* ainsi que dans les *organismes de formation* et les *prestataires de services secteur tertiaire*. Le taux de CDD est en revanche peu élevé dans la *métallurgie ingénieurs et cadres* (2 %) et les *travaux publics ETAM*, le *caoutchouc*, les *transports publics urbains de voyageurs* et les *banques* (3 % chacun).

DES ÉCARTS DE SALAIRES ENTRE BRANCHES À RAPPROCHER EN PARTIE DES DIFFÉRENCES DE PROFIL DES SALARIÉS

Le salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (EQTP) est de 2 090 euros en 2010 dans l'ensemble des conventions collectives de branche. Dans les conventions collectives couvrant plus de 50 000 salariés, il s'échelonne de 1 280 euros dans la *coiffure* à 3 950 euros dans la *métallurgie ingénieurs et cadres*, soit un rapport de 3,1 (Tableau 1). Les écarts de salaires entre branches renvoient en large partie au champ d'application catégoriel de certaines branches et, plus généralement, à leur composition par catégorie socioprofessionnelle. Ainsi, plus la proportion de cadres est élevée, plus le salaire moyen de la branche tend à être important. Dans l'ensemble des branches où le salaire mensuel net moyen est inférieur à 1 500 euros, moins de 10 % des salariés sont des cadres ; dans celles où il est supérieur à 2 500 euros, plus de 20 % des salariés sont des cadres.

LE SALAIRE MOYEN DES FEMMES EST INFÉRIEUR À CELUI DES HOMMES DANS LA TRÈS GRANDE MAJORITÉ DES BRANCHES

En moyenne dans l'ensemble des conventions collectives de branche, le salaire mensuel net moyen d'une femme (1 770 euros) est inférieur de 20,9 % à celui d'un homme (2 270 euros). Dans la quasi-totalité des branches couvrant plus de 50 000 salariés, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes : cet écart dépasse 30 % dans l'*immobilier*, la *mutualité*, les *sociétés d'assurance*, les *banques*, les *cabinets médicaux* et dans les *cabinets d'experts comptables* (Tableau 1). Dans quatre conventions collectives de branche, le salaire moyen net des femmes est à l'inverse légèrement supérieur à celui des hommes : *activités du déchet* (+ 7,4 %), *prévention et sécurité* (+ 4,3 %) *travaux publics ouvriers* (+ 4,1 %), et *bâtiment ouvriers plus de 10 salariés* (+ 3,8 %).

L'écart de salaires entre hommes et femmes est à rapprocher des différences de profil entre salariés des différentes branches. Ainsi, l'écart de salaires entre les hommes et les femmes tend à s'accroître avec le taux de féminisation de la branche. Dans les *banques*, les *sociétés d'assurance*, l'*immobilier*, la *mutualité*, les *cabinets d'experts comptables*, branches très féminisées, le salaire des femmes est inférieur de plus de 30 % à celui des hommes. *A contrario*, les branches où le salaire moyen des femmes est supérieur à celui des hommes sont des branches où plus de 85 % des salariés sont des hommes.

Définitions

Les conventions collectives de branche analysées ici sont celles relevant du champ du ministère chargé du Travail et hors branches agricoles, soit 15,3 millions de salariés au total. Les salariés non couverts par une convention collective de branche sont, pour certains, sans couverture conventionnelle ou statutaire. Leur nombre est difficile à mesurer précisément. Regroupés avec ceux couverts par un ensemble d'accords (intérimaires des entreprises de travail temporaire ou VRP), ils représentent 1 million de salariés. Tous les autres salariés non couverts par une convention collective de branche relèvent des branches agricoles, ou sont sous statut (fonction publique, chemins de fer, industries électriques et gazières, RATP, Caisses d'Épargne), ou encore sont régis par une convention d'entreprise exclusive, non rattachée à une convention de branche (Club Méditerranée, Croix Rouge, etc.)

Chaque convention collective est repérée par son identifiant (Identifiant de la convention collective IDCC). Pour décrire les branches, certaines conventions collectives ont été agrégées dans le même code IDCC, notamment dans les cas d'existence concomitante de conventions nationale et territoriale. En outre, une nomenclature regroupée des codes IDCC a été créée pour des besoins statistiques : la grille d'analyse des conventions regroupées pour l'information statistique (ou CRIS). À son niveau le plus global, elle comprend 26 postes.

Tableau 1 : Caractéristiques d'emploi par CRIS et pour les principales conventions collectives de branche non agricoles au 31/12/2010

Convention collective ou regroupement CRIS	Effectif salarié au 31/12/2010	En % des salariés présents			
		Cadres (**)	Employés	Ouvriers	
Ensemble des conventions collectives de branche	15 250 400	16	32	32	
A MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE, dont :	1 682 000	25	8	40	
00054 Métallurgie région parisienne	269 000	//	15	33	
00650 Métallurgie ingénieurs et cadres	415 200	100	//	//	
B BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS, dont :	1 466 100	7	6	80	
01596* Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés	374 300	//	//	100	
01597* Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés	577 400	//	//	100	
01702 Travaux publics ouvriers	200 100	//	//	100	
02609* Bâtiment ETAM	126 900	//	47	//	
02614* Travaux publics ETAM	66 400	//	29	//	
C CHIMIE ET PHARMACIE, dont :	513 200	27	11	24	
00044 Industries chimiques	224 300	25	9	34	
00176 Industrie pharmaceutique	129 300	34	9	18	
01996 Pharmacie d'officine	119 100	24	16	6	
D PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES, dont :	235 100	17	10	51	
00045 Caoutchouc	58 300	14	7	56	
00292 Plasturgie	126 500	13	9	60	
E VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	210 000	12	20	53	
F BOIS ET DÉRIVÉS, dont :	287 900	12	25	49	
01411 Fabrication de l'ameublement	50 200	9	13	67	
01880 Ameublement - négoce de l'ameublement	67 200	11	60	19	
G HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE, dont :	472 100	12	50	27	
00018 Industries textiles	74 300	13	17	55	
00675 Succursales de vente au détail d'habillement	95 200	11	70	5	
01483 Commerce de détail habillement textiles	78 600	9	78	8	
01557 Commerce articles de sports équipements loisirs	55 500	16	66	10	

// : catégorie socioprofessionnelle non couverte par la convention collective.

(*) IDCC agrégés. (**) Y compris chefs d'entreprise salariés.

Note : figurent ici les 22 regroupements CRIS et les 54 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2010 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

au 31/12/2010					Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent- temps plein (en %)
Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel			
44	25	9	21	2 090	- 20,9	
22	16	4	8	2 490	- 16,7	
27	19	4	7	2 330	- 13,3	
20	12	2	12	3 950	- 18,3	
11	30	7	8	1 900	- 2,0	
8	40	10	10	1 570	- 2,9	
7	31	7	7	1 790	4,1	
3	24	4	4	1 760	3,8	
37	21	5	14	2 060	- 22,8	
25	22	3	6	2 100	- 18,8	
56	19	6	18	2 750	- 24,9	
38	16	5	9	2 860	- 18,1	
58	13	5	13	3 300	- 20,9	
88	30	8	40	1 860	- 22,2	
29	15	4	9	2 330	- 20,8	
22	13	3	9	2 200	- 13,2	
32	15	5	8	2 020	- 21,9	
22	16	4	9	2 080	- 13,6	
31	20	6	11	1 940	- 14,4	
27	20	6	10	1 740	- 12,6	
44	30	9	20	1 850	- 14,7	
66	32	13	26	1 750	- 25,3	
49	12	7	13	1 920	- 26,1	
84	49	14	42	1 620	- 27,3	
75	39	13	33	1 520	- 17,6	
43	52	24	26	1 700	- 17,7	

Champ : conventions collectives de branches en 2010 (hors branches agricoles).
Source : INSEE, DADS 2010 (fichier exhaustif) ; calculs DARES.

Convention collective ou regroupement CRIS		En % des salariés présents			
		Effectif salarié au 31/12/2010	Cadres (**)	Employés	Ouvriers
H	CULTURE ET COMMUNICATION, dont :	583 400	33	24	21
00086	Publicité	77 400	41	19	12
00184	Imprimeries de labour	63 500	13	12	62
01539	Commerces de détail papeterie bureau librairie	68 200	14	52	10
02148	Télécommunications	82 200	47	19	2
I	AGRO-ALIMENTAIRE, dont :	822 400	8	31	50
00843*	Boulangeries pâtisseries artisanales	125 300	//	47	53
01505	Commerce de détail fruits légumes épicerie	63 400	6	81	9
J	COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT, dont :	374 300	20	32	23
00573	Commerces de gros	332 000	18	35	26
K	COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE, dont :	657 400	7	71	12
02216*	Commerce de détail et gros à prédominance alimentaire	652 200	7	72	12
L	COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE, dont :	405 300	12	61	12
01517	Commerces de détail non alimentaire	117 300	9	71	9
01606	Bricolage (vente au détail en libre-service)	72 500	9	69	8
01686	Commerces audiovisuel électronique équipement ménager	73 200	11	55	21
M	SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS, dont :	509 900	9	23	51
01090	Services de l'automobile	429 100	9	23	52
01404	Commerce réparation tracteurs matériel agricole BTP	75 000	11	23	51
N	HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME, dont :	931 300	6	70	14
01266	Restauration de collectivités	93 000	5	56	20
01501	Restauration rapide	138 800	3	81	9
01979*	Hôtels Cafés Restaurants	585 600	6	72	16
O	TRANSPORTS (HORS STATUTS), dont :	863 700	8	19	61
00016	Transports routiers	647 200	6	17	69
00275*	Transports aériens personnel au sol	90 300	21	34	14
01424	Transports publics urbains de voyageurs	50 200	2	12	74

// : catégorie socioprofessionnelle non couverte par la convention collective.

(*) IDCC agrégés. (**) Y compris chefs d'entreprise salariés.

Note : figurent ici les 22 regroupements CRIS et les 54 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2010 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

au 31/12/2010					Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent- temps plein (en %)
Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel			
45	23	11	24	2 480	- 19,3	
53	28	9	15	2 690	- 21,7	
34	14	5	9	2 020	- 20,7	
48	28	9	21	1 830	- 23,3	
39	26	5	12	3 220	- 21,9	
44	28	10	18	1 820	- 23,3	
50	48	10	25	1 370	- 20,9	
58	36	14	36	1 370	- 14,9	
36	21	6	15	2 250	- 21,0	
34	22	6	11	2 090	- 20,4	
60	33	13	35	1 620	- 24,0	
60	33	13	35	1 620	- 24,1	
53	34	11	22	1 760	- 17,3	
63	38	13	27	1 560	- 19,0	
43	33	9	18	1 630	- 15,3	
36	40	13	16	1 760	- 13,2	
22	30	6	12	1 820	- 15,0	
22	31	6	12	1 800	- 14,9	
18	27	6	8	1 950	- 13,6	
49	41	13	32	1 590	- 13,3	
55	16	7	28	1 640	- 20,3	
52	71	7	66	1 350	- 7,1	
45	40	15	27	1 590	- 13,2	
22	17	8	14	1 990	- 6,5	
20	18	8	13	1 800	- 6,3	
40	13	4	20	3 080	- 28,0	
18	9	3	14	2 050	- 8,1	

Champ : conventions collectives de branches en 2010 (hors branches agricoles).
Source : INSEE, DADS 2010 (fichier exhaustif) ; calculs DARES.

Convention collective ou regroupement CRIS		En % des salariés présents			
		Effectif salarié au 31/12/2009	Cadres (**)	Employés	Ouvriers
P	SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL, dont :	1 887 200	9	51	10
01147	Cabinets médicaux	82 200	4	72	6
02264	Hospitalisation privée	245 000	7	59	3
Q	BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES, dont :	731 300	36	33	1
01672	Sociétés d'assurances	137 400	42	34	1
02120*	Banques	260 700	44	17	0
02128	Mutualité	53 300	20	52	2
R	IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT, dont :	335 900	20	52	5
01043	Gardiens concierges employés d'immeubles	79 200	//	100	//
01527	Immobilier	141 800	25	39	5
S	BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES, dont :	826 100	51	23	5
01486	Bureaux d'études techniques SYNTEC	712 400	57	17	5
02098	Prestataires de services secteur tertiaire	108 800	11	64	9
T	PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES, dont :	242 000	22	55	5
00787	Cabinets d'experts comptables	132 700	24	60	6
U	NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ, dont :	630 000	3	25	67
01351	Prévention et sécurité	141 700	2	93	2
02149	Activités du déchet	52 300	8	8	74
03043	Entreprises de propreté et services associés	360 500	2	4	92
V	BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES, dont :	583 800	13	46	10
01516	Organismes de formation	74 800	18	21	5
02408*	Établissements enseignement privé	58 700	7	60	//
02511	Sport	59 900	7	22	6
02596	Coiffure	104 100	2	95	1

// : catégorie socioprofessionnelle non couverte par la convention collective.

(*) IDCC agrégés. (**) Y compris chefs d'entreprise salariés.

Note : figurent ici les 22 regroupements CRIS et les 54 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2010 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

au 31/12/2009					Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent- temps plein (en %)
Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel			
77	19	11	39	1 720	- 16,0	
93	16	7	48	1 680	- 3,06	
85	24	14	27	1 740	- 21,6	
60	20	4	16	2 990	- 38,3	
63	16	5	17	3 030	- 34,0	
56	22	3	15	3 360	- 38,0	
75	17	10	22	2 120	- 33,3	
59	18	8	24	2 200	- 27,3	
64	4	5	48	1 550	- 16,9	
61	25	8	17	2 340	- 31,1	
38	32	9	14	2 710	- 28,6	
34	31	7	13	2 870	- 24,1	
64	41	22	21	1 660	- 29,0	
73	26	6	21	2 400	- 37,5	
66	30	4	20	2 460	- 39,6	
43	17	13	40	1 500	- 18,2	
13	24	10	15	1 420	4,3	
15	15	5	8	1 850	7,4	
64	14	16	60	1 320	- 16,8	
60	32	14	32	1 960	- 36,0	
62	17	21	45	1 990	- 20,6	
77	12	14	59	1 450	- 22,8	
37	35	24	51	1 960	- 23,6	
88	56	11	26	1 280	- 17,3	

Champ : conventions collectives de branches en 2010 (hors branches agricoles).
Source : INSEE, DADS 2010 (fichier exhaustif) ; calculs DARES.

Fiches statistiques sur les conventions collectives de branche de 5 000 salariés ou plus en 2010

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2010
00016	O	Transports routiers	647 200
00018	G	Industries textiles	74 300
00043	J	Commission courtage importation exportation	39 500
00044	C	Industries chimiques	224 300
00045	D	Caoutchouc	58 300
00054	A	Métallurgie région parisienne	269 000
00083	F	Menuiseries charpentes portes planes	20 000
00086	H	Publicité	77 400
00087	E	Industries de carrières et de matériaux ouvriers	43 300
00112	I	Industrie laitière	46 000
00135	E	Industries de carrières et de matériaux ETAM	14 800
00158	F	Travail mécanique du bois scieries négoce	42 000
00176	C	Industrie pharmaceutique	129 300
00179	I	Coopératives de consommation	10 000
00184	H	Imprimeries de labour	63 500
00200	I	Exploitations frigorifiques	6 400
00211	E	Industries de carrières et de matériaux cadres	6 700
00247	G	Industries de l'habillement	37 700
00275	O	Transports aériens personnel au sol	90 300
00292	D	Plasturgie	126 500
00398	E	Négoce des matériaux de construction ouvriers	25 100
00454	O	Remontées mécaniques	12 900
00468	G	Succursales du commerce de détail en chaussure	20 600
00478	Q	Sociétés financières	32 300
00489	F	Industries du cartonnage	13 400
00493	I	Vins cidres jus de fruits sirops spiritueux	42 600
00500	G	Commerces de gros bonneterie lingerie chaussures	18 300
00504	I	Industries alimentaires diverses	17 700
00533	E	Négoce des matériaux de construction ETAM	40 000
00538	U	Manutention ferroviaire	7 800

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2010
00567	V	Bijouterie joaillerie orfèvrerie	17 100
00573	J	Commerces de gros	334 600
00637	U	Industries et commerce de la récupération	31 300
00650	A	Métallurgie ingénieurs et cadres	415 200
00652	E	Négoce des matériaux de construction cadres	6 000
00653	Q	Sociétés d'assurances producteurs salariés	8 600
00669	E	Industries de fabrication mécanique du verre	24 000
00675	G	Succursales de vente au détail d'habillement	95 200
00714	A	Métallurgie Moselle	26 500
00731	L	Commerce de quincaillerie interrégionale cadres	9 900
00733	G	Détaillants en chaussure	10 100
00759	V	Pompes funèbres	17 000
00787	T	Cabinets d'experts comptables	132 700
00822	A	Métallurgie Savoie	9 700
00827	A	Métallurgie Ardennes	13 300
00828	A	Métallurgie Manche	7 800
00836	A	Métallurgie Haute-Savoie	23 900
00843	I	Boulangeries pâtisseries artisanales	125 300
00860	A	Métallurgie Finistère	9 800
00863	A	Métallurgie Morbihan Ille-et-Vilaine	23 900
00878	A	Métallurgie Rhône	44 100
00887	A	Métallurgie Eure	11 500
00897	P	Services interentreprises de médecine du travail	15 200
00898	A	Métallurgie Allier	7 600
00899	A	Métallurgie Marne	8 700
00911	A	Métallurgie Seine-et-Marne	13 300
00914	A	Métallurgie Ain	16 500
00915	Q	Expertises évaluations industrielles commerciales	8 400
00920	A	Métallurgie Vienne	8 000
00923	A	Métallurgie Charente-Maritime	5 600
00930	A	Métallurgie Sarthe	17 100
00934	A	Métallurgie Indre	5 600

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2010
00937	A	Métallurgie Creuse Haute-Vienne	8 400
00943	A	Métallurgie Calvados	14 100
00948	A	Métallurgie Orne	8 000
00953	I	Charcuterie de détail	17 100
00959	P	Laboratoires d'analyses médicales	42 800
00972	V	Parfumerie de détail et esthétique	48 000
00979	A	Métallurgie Seine-Maritime Havre	9 600
00984	A	Métallurgie Eure-et-Loir	9 700
00992	I	Boucherie	41 000
00993	P	Laboratoires de prothèses dentaires	13 400
00998	V	Exploitation d'équipements thermiques OETAM	31 000
01000	T	Cabinets d'avocats	33 100
01014	O	Sociétés d'économie mixte d'autoroutes	6 600
01031	P	Associations familles rurales	6 400
01043	R	Gardiens concierges employés d'immeubles	79 200
01059	A	Métallurgie Midi-Pyrénées	47 700
01077	I	Négoce et industrie des produits du sol et engrais	19 100
01090	M	Services de l'automobile	429 100
01147	P	Cabinets médicaux	82 200
01170	E	Industrie des tuiles et briques	6 000
01256	V	Exploitation d'équipements thermiques cadres	5 400
01266	N	Restauration de collectivités	93 000
01267	I	Pâtisserie	15 900
01285	H	Entreprises artistiques et culturelles	24 300
01286	I	Détaillants de confiserie chocolaterie biscuiterie	10 100
01297	H	Communication production audiovisuel public	13 900
01307	H	Exploitations cinématographiques	10 200
01314	K	Succursale d'alimentation gérants	5 200
01315	A	Métallurgie Haute Marne Meuse	11 600
01316	N	Organismes de tourisme social et familial	13 200
01351	U	Prévention et sécurité	141 700
01365	A	Métallurgie Meurthe-et-Moselle	12 100

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2010
01369	A	Métallurgie Loire-Atlantique	27 800
01375	A	Métallurgie Doubs	11 700
01383	L	Commerce de quincaillerie interrégionale employés	16 700
01387	A	Métallurgie Flandres Douaisis	23 500
01388	D	Industrie du pétrole	33 200
01391	U	Manutention et nettoyage aéroports région parisienne	5 700
01396	I	Industries des produits alimentaires élaborés	45 400
01404	M	Commerce réparation tracteurs matériel agricole bâtiment TP	75 000
01405	I	Expédition exportation de fruits et légumes	9 500
01408	D	Négoce combustibles solides liquides gazeux	15 900
01411	F	Fabrication de l'ameublement	50 200
01412	V	Installation aéraulique frigorifique et thermique	19 800
01413	V	Travail temporaire permanents	36 900
01423	O	Navigation de plaisance	13 900
01424	O	Transports publics urbains de voyageurs	50 200
01431	L	Optique-lunetterie de détail	32 400
01436	I	Sucrierie sucrierie-distillerie raffinerie	7 700
01472	A	Métallurgie Pas-de-Calais	15 800
01480	H	Journalistes	41 600
01483	G	Commerce de détail habillement textiles	78 600
01486	S	Bureaux d'études techniques SYNTEC	712 400
01487	V	Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie	18 300
01492	F	Production des papiers cartons OETAM	20 300
01495	F	Transformation des papiers cartons OETAM	21 400
01499	E	Miroiterie transformation négoce du verre	12 700
01501	N	Restauration rapide	138 800
01504	I	Poissonnerie	12 800
01505	I	Commerce de détail fruits légumes épicerie	63 400
01512	R	Promotion construction	21 800
01513	I	Production eaux boissons sans alcool bière	16 100
01516	V	Organismes de formation	74 800
01517	L	Commerces de détail non alimentaire	117 500

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2010
01525	A	Métallurgie Nord Dunkerque	6 200
01527	R	Immobilier	141 800
01534	I	Industrie et commerce en gros des viandes	49 900
01536	I	Distributeurs conseils hors domicile de boissons	13 500
01539	H	Commerces de détail papeterie bureau librairie	68 200
01555	C	Fabrication commerce produits pharmaceutiques	25 200
01557	G	Commerce articles de sports équipements loisirs	55 500
01558	E	Industries céramiques	10 500
01560	A	Métallurgie Alpes-Maritimes	6 500
01564	A	Métallurgie Saône-et-Loire	15 100
01572	A	Métallurgie Charente	7 100
01576	A	Métallurgie Cher	7 700
01577	A	Métallurgie Hérault Aude Pyrénées-Orientales	7 500
01578	A	Métallurgie Loire Yssingeaux	23 500
01580	G	Industrie de la chaussure	9 500
01586	I	Industrie de la salaison charcuterie en gros	38 100
01589	I	Mareyeurs expéditeurs	8 200
01592	A	Métallurgie Nord Valenciennois Cambrésis	20 400
01596	B	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés	374 300
01597	B	Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés	577 400
01601	Q	Bourse	7 200
01604	A	Métallurgie Seine Maritime Rouen Dieppe	18 200
01606	L	Bricolage (vente au détail en libre-service)	72 900
01607	F	Industries des jeux jouets et connexes	6 400
01611	H	Communication écrite directe	7 400
01619	P	Cabinets dentaires	36 900
01621	C	Répartition pharmaceutique	14 700
01624	I	Commerces de gros confiserie chocolaterie	8 000
01627	A	Métallurgie Puy-de-Dôme Clermont-Ferrand	11 600
01628	A	Métallurgie Deux-Sèvres	8 400
01631	N	Hôtellerie de plein air	8 900
01635	A	Métallurgie Gironde Landes	17 600

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2010
01672	Q	Sociétés d'assurances	137 400
01679	Q	Inspection d'assurance	6 800
01686	L	Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	76 600
01689	F	Fabriques d'articles de papeterie et de bureau	6 100
01702	B	Travaux publics ouvriers	200 100
01710	N	Agences de voyages	31 800
01732	A	Métallurgie Yonne	8 000
01747	I	Boulangerie et pâtisserie industrielle	42 700
01760	I	Jardineries graineteries	17 100
01790	H	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	36 200
01794	Q	Institutions de retraite complémentaire	31 700
01797	A	Métallurgie Somme	8 600
01801	Q	Assistance	9 100
01809	A	Métallurgie Jura	6 100
01813	A	Métallurgie Nord Maubeuge	8 400
01850	T	Avocats salariés	5 700
01867	A	Métallurgie Drome Ardèche	17 900
01875	P	Cabinets et cliniques vétérinaires	13 700
01880	F	Ameublement - négoce de l'ameublement	67 200
01885	A	Métallurgie Côte-d'Or	10 400
01902	A	Métallurgie Maine-et-Loire	16 800
01909	N	Organismes de tourisme à but non lucratif	13 800
01912	A	Métallurgie Haut-Rhin	30 300
01921	T	Huissiers de Justice	10 100
01930	I	Meunerie	21 000
01938	I	Industries transformation volaille	27 200
01947	F	Négoce de bois d'œuvre et produits dérivés	12 000
01951	Q	Cabinets d'expertises en automobiles	5 200
01966	A	Métallurgie Loiret	13 600
01967	A	Métallurgie Bas-Rhin	32 900
01978	I	Fleuristes et animaux familiers	25 700
01979	N	Hôtels Cafés Restaurants	585 600

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2010
01982	P	Négoce et services médico-techniques	21 400
01996	C	Pharmacie d'officine	119 100
02002	G	Blanchisserie interrégionale	31 400
02003	A	Métallurgie Vosges	8 300
02021	V	Golf	5 200
02046	P	Centres de lutte contre le cancer	18 100
02060	N	Cafétérias	19 800
02089	F	Industrie des panneaux à base de bois	5 800
02098	S	Prestataires de services secteur tertiaire	108 800
02120	Q	Banques	260 700
02121	H	Édition	22 400
02126	A	Métallurgie Nîmes (Gard Lozère)	5 700
02128	Q	Mutualité	53 300
02147	V	Entreprises des services d'eau et d'assainissement	37 800
02148	H	Télécommunications	82 200
02149	U	Activités du déchet	52 300
02150	R	Sociétés anonymes et fondations d'HLM	35 800
02156	L	Grands magasins et magasins populaires	39 900
02162	H	Professions de la photographie	8 600
02198	L	Vente par à distance	26 100
02205	T	Notariat	48 600
02216	K	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	652 200
02219	O	Taxis parisiens salariés	7 700
02221	A	Métallurgie Isère Hautes-Alpes	29 600
02247	Q	Entreprises de courtage d'assurances réassurances	32 500
02257	N	Casinos	16 300
02264	P	Hospitalisation privée	245 000
02266	A	Métallurgie Mayenne	8 900
02272	U	Assainissement et maintenance industrielle	10 900
02332	R	Entreprises d'architecture	34 700
02335	Q	Agences générales d'assurances	22 800
02336	P	Foyers et services pour jeunes travailleurs	5 500

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2010
02344	A	Sidérurgie	27 600
02372	H	Entreprises de distribution directe	25 100
02408	V	Établissements enseignement privé	58 700
02409	B	Travaux publics cadres	48 100
02410	I	Biscotteries biscuiteries chocolateries	41 400
02420	B	Bâtiment cadres	47 000
02489	A	Métallurgie Vendée	14 800
02511	V	Sport	59 900
02528	G	Industries de la maroquinerie	16 300
02542	A	Métallurgie Aisne	9 300
02543	R	Cabinets de géomètres-experts	11 400
02579	A	Métallurgie Loir-et-Cher	7 700
02583	O	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes	6 700
02596	V	Coiffure	104 100
02609	B	Bâtiment ETAM	126 900
02614	B	Travaux publics ETAM	66 400
02615	A	Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et Seignanx	10 400
02630	A	Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-de-Haute-Provence	21 100
02642	H	Production audiovisuelle	5 800
02683	H	Portage de presse	8 600
02691	V	Enseignement privé hors contrat	12 200
02700	A	Métallurgie Oise	16 000
02717	H	Entreprises techniques au service création événement	12 500
02755	A	Métallurgie Belfort Montbéliard	22 100
02798	P	Régime social des indépendants, employés et cadres	5 900
02972	O	Navigation personnel sédentaire	12 800
02992	A	Métallurgie Indre-et-Loire	8 400
03017	U	Ports et manutention CCN unifiée	14 400
03043	U	Entreprises de propreté et services associés	360 500
03053	A	Métallurgie Haute-Saône	9 800

Pour en savoir plus

- Néros B., “Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2010”, DARES Analyses, mai 2013.
- Fiches statistiques sur les conventions collectives, en ligne sur www.travail.gouv.fr/IDCC.
- Combault P. (2006), “La couverture conventionnelle a fortement progressé entre 1997 et 2004”, Premières Informations Premières Synthèses n° 46.2, novembre.
- Bichler G., Kerjosse R. (2012), “En 2010, les salaires ralentissent en euros constants”, INSEE Première n° 1288, avril.
- André C., Chamkhi A. (2012), “Les salaires par secteur et par branche professionnelle en 2010 : une accélération dans la plupart des secteurs contrebalancée par un regain d’inflation”, DARES Analyses n° 074, octobre.

LES OBLIGATIONS ET INCITATIONS PORTANT SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

*Dossier réalisé par Antoine Naboulet,
Commissariat général à la stratégie et à la prospective (CGSP).
(Le CGSP a été créé par le décret n° 2013-333 du 22 avril 2013
et remplace le Centre d'analyse stratégique).
Ce dossier reprend et actualise la note d'analyse (n° 240) publiée
par le Centre d'analyse stratégique en septembre 2011.*

LES OBLIGATIONS ET INCITATIONS

PORTANT SUR LA NÉGOCIATION

COLLECTIVE

Depuis 2005, près d'une dizaine de dispositifs légaux ont été créés afin d'amener les entreprises et les branches professionnelles à négocier sur de multiples thèmes (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, partage des profits, pénibilité ou égalité professionnelle, etc.). Ces mesures ne constituent que l'étape la plus récente d'un processus engagé en 1982 avec les lois Auroux, visant à développer la place du droit conventionnel en s'appuyant sur des obligations de négocier ou des incitations à la négociation collective. Ce processus s'est accéléré au cours des années 2000, l'éventail des thèmes concernés devenant plus large et les modalités de plus en plus diverses.

Derrière le vocable général "d'obligations de négocier", il convient de distinguer les dispositifs consistant *stricto sensu* en une obligation légale d'engager une négociation collective (au niveau des branches et des entreprises) et ceux relevant d'incitations financières associées à la conclusion d'accords collectifs (exonérations de cotisations, pénalités). Ils peuvent également être distingués selon que leur vocation est plutôt procédurale (promouvoir le développement de la négociation collective et de ses acteurs) ou instrumentale (permettre la mise en œuvre rapide d'un objectif de politique publique précis).

Cette démultiplication des dispositifs publics illustre la spécificité du système français de relations sociales, et notamment l'implication récurrente de l'État dans l'activation du dialogue social. Sur un plan dynamique, on peut également y voir une transformation des modes d'action publique sur les relations de travail.

L'examen des effets de plusieurs dispositifs déployés depuis 1982 est ambigu : si un effet quantitatif est visible, en termes d'accords conclus ou de négociations engagées, l'impact qualitatif sur les pratiques effectives de négociation et la portée de la régulation conventionnelle est plus incertain. Le renforcement de l'effectivité de ces dispositifs et, plus largement, l'amélioration du dialogue social nécessitent sans doute de rationaliser l'usage de ces dispositifs, mais surtout de renforcer la capacité à négocier des différents acteurs.

OBLIGATIONS ET INCITATIONS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE : DÉFINITION ET HISTORIQUE

DES OBLIGATIONS DE NÉGOCIER SE CUMULANT DEPUIS LES ANNÉES 1980...

Une obligation légale de négocier désigne une disposition juridique imposant aux employeurs (individuellement dans les entreprises, collectivement dans les branches) d'engager une négociation avec des organisations syndicales représentatives, sur une ou plusieurs thématiques précises et selon une périodicité prédéfinie⁽¹⁾. Présentée comme une obligation pour les employeurs, elle correspond aussi à un droit pour les salariés : en l'absence d'initiative patronale, les syndicats représentatifs peuvent exiger l'ouverture de la négociation.

Ce sont les lois Auroux qui, pour la première fois, ont introduit des obligations de négocier : au niveau des entreprises, une obligation annuelle sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail (loi du 13 novembre 1982)⁽²⁾ ; au niveau des branches, une obligation annuelle sur les salaires et une obligation quinquennale sur l'examen des grilles de classification.

Au fil des années, la liste des thèmes soumis à obligation de négocier (annuelle ou triennale) s'est enrichie, pour les branches comme pour les entreprises : égalité professionnelle (2001), modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), emploi des seniors (2003 et 2005) ou encore emploi des travailleurs handicapés (2005). La prévoyance maladie a fait l'objet d'une obligation particulière pour les entreprises en 2000, de même que l'épargne salariale en 2001 ou la réduction des écarts salariaux entre hommes et femmes en 2006. Les branches ont, quant à elles, une obligation triennale portant sur la formation professionnelle depuis 2004, et une obligation quinquennale sur les plans d'épargne interentreprises depuis 2003.

Cette liste, non exhaustive, ne rend pas compte des multiples "sous domaines" obligatoires ajoutés au fil du temps (temps partiel par exemple, dans le registre du temps de travail), ni des thèmes devant faire l'objet d'une information ou d'un examen dans le cadre des négociations obligatoires (tels que l'évolution de l'emploi).

1) Il existe d'autres catégories d'obligations, non traitées ici, comme celle d'ouvrir des négociations dans les trois mois à la suite de la dénonciation ou de la remise en cause d'un accord ou d'une convention par une ou plusieurs parties signataires.

2) Si cette obligation annuelle de négocier sur les salaires apparaît souvent comme l'acte fondateur, elle n'est pas la première : la première loi dite Auroux du 4 août 1982 instaure de fait une obligation de négocier sur les modalités d'exercice du droit à l'expression directe des salariés (art L.461-3 du Code du Travail recodifié en 2008 sous les articles L.2281-5 et suivants).

Le point commun à l'ensemble des dispositifs évoqués ci-dessus est qu'il ne s'agit que d'obligations portant sur l'ouverture d'une négociation : même si l'accord collectif doit en être l'objectif, l'obligation légale ne porte pas sur la conclusion d'un tel accord.

Les obligations s'appliquent, en ce qui concerne les branches, aux organisations d'employeurs et de salariés liées par une convention collective ou des accords professionnels. Pour les entreprises, les obligations concernent celles où existe au moins une section syndicale d'une organisation représentative. Néanmoins, certains thèmes comme la GPEC ne concernent que les entreprises et groupes de 300 salariés et plus.

L'engagement de la négociation annuelle est, dans les entreprises, de la responsabilité de l'employeur. Différentes règles procédurales visent à ce que la négociation soit effective et équilibrée entre les parties (Encadré 1).

En cas de non-respect des obligations, l'employeur s'expose à une sanction civile (possibilité de dommages et intérêts pour les salariés) et surtout pénale (un an de prison et 3 750 euros d'amende)³. Cette sanction est liée au défaut de convocation des parties aux négociations obligatoires et au fait de se soustraire à certains des thèmes prévus. Dans les faits, cette sanction pénale est rare : le délit d'entrave n'est avéré qu'en cas de refus manifeste de négocier, après demande syndicale.

Les obligations de négocier relèvent d'abord d'un objectif que l'on peut qualifier de "procédural" : il s'agit de favoriser la négociation collective comme mode de régulation des relations de travail. Les premières obligations de 1982, s'inscrivant dans une démarche de promotion de "la démocratie participative dans l'entreprise" (Le Goff, 2009), visaient à institutionnaliser la négociation sur différents thèmes, afin d'éviter que leur existence ne dépende que de rapports de forces locaux (Bevort et Jobert, 2008, p.203). Ces obligations procédurales se sont accompagnées, dès 1982, de possibilités légales de déroger aux normes de niveaux supérieurs (loi ou convention collective de branche), l'objectif étant de permettre des compromis salariaux répondant au souci de flexibilité économique des entreprises.

3) *Le refus de négociation au niveau des branches n'entraîne quant à lui aucune sanction légale.*

Encadré 1

La procédure légale de négociation collective

L'employeur est tenu de respecter certaines procédures devant assurer la loyauté et le sérieux des négociations : convocation de l'ensemble des syndicats représentatifs ; première réunion pour définir le calendrier de réunions et la liste des informations à transmettre à la délégation syndicale ; transmission des informations nécessaires dans un délai "suffisant" ; réponse motivée aux propositions syndicales ; absence de négociations séparées avec différents syndicats ; absence de décisions unilatérales, dans les matières traitées, sauf si l'urgence le justifie.

La validité d'un accord d'entreprise est liée à la représentativité des signataires. Depuis la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, une double condition renforce la légitimité des accords : les syndicats signataires doivent avoir recueilli au moins 30 % des suffrages des salariés aux dernières élections professionnelles, et ne pas faire l'objet de l'opposition de la part du ou des syndicats majoritaires (entrée en vigueur en janvier 2009 pour les entreprises, courant de l'été 2013 dans les branches et au niveau national interprofessionnel).

En l'absence d'accord, un procès-verbal de désaccord doit être dressé et l'employeur peut fixer unilatéralement les mesures s'appliquant dans l'entreprise.

... AUXQUELLES SE SONT AJOUTÉS DES DISPOSITIFS INCITATIFS À LA CONCLUSION D'ACCORDS COLLECTIFS

Si l'on ne peut imposer légalement aux partenaires sociaux de conclure des accords collectifs, il est cependant possible d'y associer différentes formes d'incitation. **Ces dispositifs incitatifs se distinguent juridiquement des obligations légales car, lorsqu'une entreprise ne s'y conforme pas, elle n'est pas pour autant en situation "d'illégalité" au sens pénal** : elle est seulement exclue du bénéfice d'un avantage financier ou supporte un surcoût, sous la forme d'une pénalité.

Les mécanismes d'incitation se sont développés à partir des années 1980. Plusieurs dispositifs successifs incitant à réduire la durée du travail⁴⁾ ont été mis en place, jusqu'aux lois Aubry de 1998 et 2000. Certaines aides financières étaient conditionnées à la conclusion d'accords d'entreprise ou de branche diminuant la durée du travail, en contrepartie du maintien ou de la création d'emplois. À partir de 2002, les incitations ont au contraire visé à l'accroissement de la durée de travail.

4) Pour une analyse de ces politiques voir par exemple Freyssinet (1997) ou Askenazy, Bloch-London et Roger (2005).

Par ailleurs, depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises de 20 salariés ou plus, soumises à l'obligation d'emploi de personnes handicapées, peuvent y répondre par la signature d'un accord spécifique, qui, une fois agréé, "exonère" de la contribution financière prévue pour les entreprises n'atteignant pas l'objectif d'emploi légal.

En matière d'épargne salariale, des incitations financières à la conclusion d'accords existent depuis de nombreuses années, sous la forme d'exonérations fiscales et sociales sur les sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement et des plans d'épargne.

Depuis 2008, de nouveaux dispositifs s'appuient davantage sur des pénalités financières. Cette évolution s'explique par trois facteurs : une contrainte budgétaire croissante ; l'efficacité jugée insuffisante de certaines obligations ou incitations thématiques ; une plus forte attente politique de résultats rapides.

Ainsi, en matière d'emploi des seniors, d'égalité professionnelle ou de pénibilité, de nouvelles pénalités *ad hoc* font office d'incitations. Elles s'appliquent aux entreprises employant au moins 50 salariés (ou faisant partie d'un groupe dépassant ce seuil) qui ne sont pas "couvertes" par un accord collectif spécifique (de branche, d'entreprise ou de groupe) ou par un plan d'action (devant comporter certains types de dispositions). Le dispositif des contrats de génération créé par la loi du 1^{er} mars 2013 reprend cette logique : les entreprises de plus de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de plus de 300 salariés) sont tenues de produire, avant le 30 septembre 2013, un accord collectif (ou un plan d'action en cas d'échec des négociations ou d'absence de délégué syndical) comportant des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes et de l'emploi des salariés âgés. À défaut elles encourent une pénalité (de 1 % de la masse salariale ou 10 % des exonérations de cotisations dont elles bénéficient). Pour les entreprises de 50 à 300 salariés, seul un accord collectif (ou un plan d'action en cas d'échec des négociations ou d'absence de délégué syndical) permet de bénéficier d'aides financières.

Enfin, quelques dispositifs d'incitation se détachent d'une logique financière pour jouer sur les effets de réputation (expérimentation du mécanisme de "name and shame" en matière de stress et de risques psychosociaux en 2009 ; mécanismes de labellisation des entreprises en matière d'égalité professionnelle depuis 2004).

Les dispositifs qui viennent d'être décrits ont en commun d'avoir un objectif plus "instrumental" que "procédural" : la priorité est de susciter rapidement l'adoption dans les entreprises de mesures répondant à des objectifs précis de politique publique (hausse

du taux d'emploi des seniors par exemple), sachant qu'il n'est pas possible d'imposer légalement la conclusion d'accords collectifs. La négociation collective n'est alors qu'un outil de cette politique, permettant aux entreprises de mettre en œuvre et d'adapter localement une nouvelle norme.

La dimension instrumentale est plus marquée depuis la fin des années 1990. Les lois Aubry ont notamment symbolisé ce nouvel équilibre entre dimensions instrumentales (imposer le passage à 35 heures hebdomadaires) et procédurales (donner un nouvel élan au dialogue social dans l'entreprise). Bloch-London, Ulrich et Zilberman (2008) mettent ainsi en avant que la nécessité de conclure des accords de temps de travail a pu susciter, notamment lorsque cela s'est fait par le biais du mandatement, une dynamique d'implantation d'instances représentatives et de négociation.

Certains dispositifs incitatifs ont une visée encore plus instrumentale, l'exigence d'un accord ne servant qu'à "porter" administrativement l'attribution d'une aide ou d'une exonération⁵⁾.

Enfin, certains dispositifs récents reposant sur un système de pénalité articulent de façon particulière les deux types d'objectifs (emploi des seniors, pénibilité, égalité professionnelle par exemple). La négociation d'accords collectifs, processus parfois long et potentiellement conflictuel, n'est plus le canal unique voire prioritaire, car l'exonération de la pénalité est également possible *via* des plans d'action mis en place unilatéralement par l'employeur et seulement soumis à consultation des représentants du personnel⁶⁾.

UNE IMBRICATION CROISSANTE ENTRE OBLIGATIONS ET INCITATIONS

La dichotomie entre obligations et incitations est avant tout d'ordre juridique. Néanmoins, la perception par les acteurs du caractère contraignant d'un dispositif n'est pas uniquement liée à son caractère légalement obligatoire.

Certaines obligations légales *stricto sensu*, n'étant pas adossées à des sanctions perceptibles pour les entreprises (sanction pénale rarement appliquée, sanction administrative sans réelle portée), apparaissent

5) Par exemple, dans le cas de la prime exceptionnelle prévue par la loi du 3 février 2008, la plupart des accords conclus dans de petites entreprises étaient en fait des propositions directement soumises à une ratification par les deux tiers des salariés. Voir Naboulet (2011).

6) En matière d'égalité professionnelle, le dispositif créé en 2010 semblait faire du plan d'action une alternative directe à la négociation d'un accord. La loi du 26 octobre 2012 a rétabli un ordre plus clair : pour les entreprises de plus de 300 salariés, le plan d'action ne peut intervenir qu'en cas d'échec des négociations attesté par un procès-verbal de désaccord.

comme des contraintes assez faibles. À l'inverse, certains dispositifs incitatifs peuvent être perçus comme des "quasi-obligations" de conclure des accords, notamment pour des raisons économiques au regard de la flexibilité et/ou des avantages sociaux et fiscaux qu'ils permettent (épargne salariale, annualisation du temps de travail, etc.).

L'introduction de pénalités depuis 2008 a également modifié la perception des mécanismes d'"incitation". Alors que les aides ou exonérations associées à des accords relevaient d'une logique d'incitation pure, "récompensant" les entreprises aux pratiques "vertueuses" (mais facultatives), les pénalités actuelles rendent les incitations quasi impératives (par exemple, la pénalité de 1 % de la masse salariale applicable en 2010 en matière d'emploi des seniors).

Enfin, sur de nombreux thèmes, dispositifs incitatifs et obligations légales se superposent, selon des temporalités et des modes d'articulation assez hétérogènes. Concernant l'emploi des travailleurs handicapés, le dispositif incitatif créé en 1987 (et associé à l'obligation d'emploi) a précédé l'obligation légale de négocier, qui date de 2005. À l'inverse, les systèmes de pénalité mis en place depuis 2008 sur l'emploi des seniors ou l'égalité professionnelle viennent s'ajouter à des obligations légales de négocier (annuelles ou triennales) instaurées quelques années plus tôt. Dans ces différents cas, l'articulation entre dispositifs successifs peut être complexe, notamment lorsqu'il s'agit de définir le champ des entreprises concernées : autant l'obligation de négocier s'impose aux entreprises où existe un délégué syndical, autant le dispositif incitatif et le mécanisme de pénalité renvoient à des seuils de taille des entreprises (voire du groupe auquel elles appartiennent).

DES MÉCANISMES QUI S'INSCRIVENT DANS LE CONTEXTE INSTITUTIONNEL FRANÇAIS

UNE SPÉCIFICITÉ DU SYSTÈME FRANÇAIS DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

Les obligations et incitations à négocier sont une composante centrale du système français de relations professionnelles de ces trente dernières années et n'ont pas réellement d'équivalent dans la plupart des autres pays. Seuls les pays anglo-saxons disposent d'une forme d'obligation légale de négocier (Encadré 2), mais celle-ci n'a pas vocation à s'inscrire dans une périodicité ou des thématiques détaillées, ni à être assortie de sanctions pénales ou financières et encore moins à devenir un instrument récurrent de l'action publique.

Encadré 2

Le cas anglo-saxon des obligations de négocier

On trouve différentes formes d'obligations légales de négocier dans les pays où les relations professionnelles sont très décentralisées, au sein de l'entreprise, où les accords de branche sont rares et où la proportion de salariés couverts par des conventions collectives (de l'ordre de 20 %) est directement liée au taux de syndicalisation. Il s'agit des pays relevant d'un modèle de relations professionnelles de type anglo-saxon. Les États-Unis ont introduit un principe de "duty to bargain" en 1935 (Wagner Act, révisé en 1947 par le Taft-Hartley Act), repris par le Canada et le Japon d'après-guerre. Le Royaume-Uni a introduit un principe similaire depuis 1999.

Le dispositif nord-américain est d'abord un mécanisme permettant à une organisation syndicale de se faire reconnaître par l'employeur comme légitime pour représenter un collectif de salariés. Il s'agit d'un processus codifié d'accréditation des syndicats, dans lequel l'administration du travail ou un organisme d'arbitrage intervient en cas de litige. De cette reconnaissance découle automatiquement une obligation de négocier de bonne foi sur les salaires, les horaires et les autres conditions de travail, qui concerne l'employeur mais aussi, aux États-Unis, la partie syndicale. Le principe de bonne foi des parties renvoie à une obligation de moyen, devant favoriser la recherche d'un accord – sans pour autant impliquer une obligation de résultat et la signature d'un accord (voir Bernier, 2000).

En France, **ces obligations ou incitations légales participent d'un système marqué par des rapports historiquement conflictuels entre organisations syndicales et patronales**, d'où une relative faiblesse de la négociation collective comme mode de régulation sociale, surtout au niveau de l'entreprise. La recherche d'un

accord collectif n'est pas systématiquement perçue comme une nécessité, ce qui est à relier à d'autres caractéristiques du système français de relations professionnelles : la primauté du pouvoir de direction, permettant des décisions unilatérales ; le pluralisme syndical ; le droit de grève qui n'est pas restreint aux périodes de négociation collective.

Dans ce schéma, "l'intervention de l'État dans l'aménagement du social a une longue histoire qui reflète (et en même temps entretient) la faiblesse des relations directes entre les interlocuteurs sociaux" (Ires, 2009, p.197). Cette intervention est intégrée par les acteurs du dialogue social et leur apparaît comme une composante légitime et nécessaire du système français (Mathiot, 2000), même si elle est périodiquement contestée au nom de l'autonomie de la négociation collective.

Dans ce système tripartite, la posture de l'État est ambivalente, défendant la nécessité d'un dialogue social autonome mais intervenant fréquemment pour l'encadrer. Une des causes serait liée à la "confrontation conflictuelle des temps" (Chertier, 2006), entre celui du politique, celui des partenaires sociaux et enfin celui des entreprises.

De ce fait, la sollicitation des partenaires sociaux par l'État est de plus en plus fréquente et transite par de multiples canaux. Outre les obligations et incitations concernant les entreprises et les branches, la loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social a institué une phase de concertation obligatoire avec les partenaires sociaux avant tout projet de loi sur des questions sociales. Elle a ainsi renforcé le rôle des partenaires sociaux et conduit, sur ses premières années d'application, à ce que leur agenda social (domaines à négocier, délais de négociation) soit largement dicté par le calendrier politique.

OBLIGATIONS ET INCITATIONS S'INSCRIVENT DANS UNE LOGIQUE D'ACTION PUBLIQUE NÉGOCIÉE

L'intervention des pouvoirs publics dans le "jeu" de la régulation sociale s'est progressivement modifiée à partir des années 1980. La recherche d'une plus grande flexibilité des normes du travail a conduit à remettre en cause la prééminence de la loi et de la régulation conventionnelle de branche. **On assiste à une mutation de l'articulation entre la loi et le droit conventionnel, avec le développement d'une logique d'action publique négociée** (Groux, 2001) : celle-ci favorise l'adaptation des normes de travail aux spécificités des secteurs, professions, entreprises, voire des salariés. La loi n'intervient que pour donner un cadre à la production de normes conventionnelles, selon

différentes formes d'articulation (voir Freyssinet, 2001 ; Supiot, 2003). Une "loi négociée" entérine par exemple des règles élaborées préalablement lors de négociations interprofessionnelles, tandis qu'une "loi dispositive" crée un dispositif légal (tel que l'intéressement), à charge pour les interlocuteurs sociaux de les mettre en place par accord dans les entreprises. Les multiples formes d'obligations de négocier et d'incitations financières à la conclusion d'accords, ainsi que l'élargissement du champ des thèmes susceptibles d'être négociés au niveau des entreprises, s'inscrivent dans cette logique d'action publique négociée.

QUELLE ÉVALUATION DES OBLIGATIONS ET INCITATIONS À NÉGOCIER ?

Face au recours croissant aux dispositifs d'obligation ou d'incitation à négocier, il devient essentiel de s'interroger sur leur efficacité, ou au moins sur leurs effets à court et moyen termes.

UN EFFET QUANTITATIF SOUVENT INCONTESTABLE...

Un premier niveau d'évaluation consiste à estimer si une obligation ou un dispositif incitatif a eu comme conséquence un développement "quantitatif" de la pratique de négociation dans les entreprises (ou branches) spécifiquement visées.

S'agissant de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, le bilan quantitatif général est plutôt positif. Depuis 2009, plus de 11 000 accords d'entreprises (ou procès-verbaux de désaccord) abordent les salaires et primes chaque année (Desage, 2012), contre moins de 4 000 au début des années 1990. **Cette progression reflète une réelle institutionnalisation de la négociation salariale, même si elle doit être relativisée pour plusieurs raisons :**

- le possible biais statistique d'une comparaison sur longue période, lié aux variations des méthodes de collecte et de dénombrement (Barrat et Daniel, 2002) ;
- des effets de structure liés à l'évolution du tissu productif, avec davantage d'entreprises de plus de 50 salariés, où sont plus fréquemment implantés les délégués syndicaux (Wolff, 2008).

Surtout, s'agissant de l'application de l'obligation de négocier dans les entreprises concernées, il demeure, pour diverses raisons, un très fort écart entre le droit et la pratique. En effet, seules 60 % des entreprises du secteur marchand dotées de délégués syndicaux, donc assujetties à l'obligation légale, avaient engagé une négociation collective sur les rémunérations versées en 2007 (Demailly, Folques et Naboulet, 2010). L'absence de négociation salariale durant une année civile semble donc être un phénomène trop fréquent pour qu'on puisse l'expliquer seulement par des refus unilatéraux de négocier de certains employeurs. L'obligation légale donne pouvoir aux syndicats d'exiger l'ouverture d'une négociation lorsque l'employeur n'en prend pas l'initiative durant douze mois. L'absence de négociation déclarée au cours d'une année peut donc résulter du fait qu'elle n'a pas été sollicitée de part et d'autre et ce pour de multiples raisons : existence d'accords pluriannuels ou effets de calendrier⁷⁾ ; consensus sur

7) Parmi les entreprises de 10 salariés ou plus n'ayant engagé aucune négociation en 2006, 3 % l'expliquaient par l'application d'accords conclus en 2005 et toujours en vigueur, et 10 % par la perspective de négociations en 2007 (Carlier et Naboulet, 2008).

l'inutilité de la négociation salariale (par exemple en cas de conjoncture économique difficile ou de restructuration) ; application directe de revalorisations salariales liées au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) ou à un accord de branche ; politique salariale complètement individualisée ; faiblesse des organisations syndicales présentes dans l'entreprise. Peu d'informations empiriques permettent d'apprécier toutes les raisons de l'absence de négociations en dépit des obligations légales.

Le constat d'une effectivité partielle de l'obligation annuelle de négocier sur les salaires a donné lieu à son renforcement par la loi du 3 décembre 2008 : le bénéfice de certains allègements de cotisations sociales sur les bas salaires est légalement conditionné, depuis 2009, à l'ouverture de négociations salariales annuelles (mais non à la conclusion d'accords). Il est encore difficile de savoir si ce renforcement a eu pour effet d'accroître la proportion d'entreprises négociant sur les salaires.

Au-delà du cas spécifique de la négociation salariale, on constate fréquemment un impact "quantitatif" significatif des dispositifs incitant à la négociation d'accords. Qu'il s'agisse de réduction du temps de travail, d'égalité professionnelle⁸⁾ ou d'emploi des seniors⁹⁾, les incitations ou obligations engendrent en général des flux importants d'accords collectifs à plus ou moins brève échéance, selon la nature de la sanction qui leur est associée. Il n'est pour autant pas possible de quantifier avec exactitude, thème par thème, la proportion d'entreprises assujetties qui satisfont aux attentes du législateur¹⁰⁾.

... MAIS DES EFFETS QUALITATIFS INCERTAINS

Un second niveau d'évaluation plus qualitatif est indispensable et peut révéler un décalage non négligeable entre un dynamisme apparent des négociations et la réalité du dialogue social dans les entreprises (contenu et qualité des négociations ; marges réelles d'action pour les négociateurs).

L'obligation annuelle issue de la loi du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail n'a pas engendré une "révolution culturelle" complète en matière de

8) Voir les Bilans de la négociation collective, publiés chaque année par le ministère chargé du Travail ainsi que Desage (2012). Le nombre d'accords collectifs abordant l'égalité professionnelle (de façon spécifique ou en marge d'autres thèmes) est passé d'une centaine au début des années 2000 à plus de 3 000 en 2010.

9) Plus de 30 000 accords d'entreprise et plans d'action ont été conclus entre juin 2009 et septembre 2010, à la suite de la loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009. 80 % d'entre eux sont cependant des plans d'action. L'URSSAF estimait en septembre 2010 qu'environ 200 entreprises étaient susceptibles de se voir appliquer la pénalité.

10) En moyenne, entre 2005 et 2008, 78 % des entreprises de 10 salariés ou plus ayant un délégué syndical ont ouvert au moins une négociation dans l'année, toutes thématiques confondues (Naboulet, 2011).

négociation collective (Le Goff, 2008), syndicats et employeurs se convertissant difficilement à la logique contractuelle dans les entreprises. En matière de salaires, même si le nombre d'accords d'entreprise a progressé depuis trente ans, le rôle et le contenu de la négociation annuelle ont pu être affaiblis par deux types d'évolution :

- le ralentissement économique amorcé dans les années 1970, remettant en cause le principe même d'une négociation ciblée sur les augmentations salariales ;
- l'évolution des politiques salariales, plus individualisées, diversifiées et flexibles, réduisant le champ de la négociation salariale traditionnelle axée sur la revalorisation collective des salaires de base (Benhamou, 2009 ; Castel, Delahaie et Petit, 2011).

En dehors de la question salariale, l'examen des mesures négociées dans les accords fait fréquemment apparaître un certain formalisme et un faible engagement des parties⁽¹¹⁾ : diagnostics peu approfondis, déclarations d'intentions assez générales, transcription d'obligations légales préexistantes. Ce travers est potentiellement accentué par l'accumulation d'obligations et incitations parfois contraignantes à court terme.

Cependant, même des accords ne faisant que reprendre des dispositifs préexistants ou légaux ont au moins un intérêt : ils constituent des supports permettant d'informer les salariés sur certains droits (à la formation par exemple), voire de les "activer" alors qu'ils n'étaient jusque-là que virtuels.

La multiplication d'obligations ou incitations thématiques devrait aussi s'apprécier sur la durée (mais il est difficile d'isoler les effets propres d'une mesure au cours du temps). **On peut attendre d'elles qu'elles créent progressivement un espace identifié de dialogue social sur des sujets qui ne font pas nécessairement partie des préoccupations immédiates des employeurs, des syndicats et des salariés en général.** Elles peuvent en cela influencer la dynamique des accords ultérieurs. L'incitation financière à conclure des accords sur l'emploi des seniors a pu donner un statut à la problématique du maintien dans l'emploi des seniors dans les entreprises et amener les partenaires sociaux à se positionner vis-à-vis d'elle autrement qu'en termes de préretraite.

De tels processus relèvent cependant d'entreprises où sont préalablement réunies les conditions d'un dialogue social permanent et productif (présence syndicale, tradition de négociation,

¹¹⁾ Voir différentes études sur les accords d'égalité professionnelle (Rabier, 2009) ou ceux relatifs à l'emploi des salariés âgés (Claisse, Daniel et Naboulet, 2011 ; Farvaque, Humetz, Lefebvre et Messaoudi, 2010).

contexte économique favorable), sur lesquelles les incitations financières ou obligations de négocier n'ont pas réellement d'impact.

LES OBLIGATIONS LÉGALES NE CONCERNENT QU'UNE PARTIE DU TISSU ÉCONOMIQUE

Les obligations légales de négocier ne concernent pas toutes les entreprises, mais seulement celles dans lesquelles se trouve au moins un délégué syndical. Or, en 2004-2005, des délégués syndicaux n'existaient que dans 23 % des établissements de 20 à 49 salariés, la moitié de ceux en employant entre 50 à 99 et les trois quarts de ceux en comprenant 100 à 199. Ce n'est qu'au-delà de cette taille que la présence syndicale devient plus systématique, autour de 90 % (Wolff, 2008, graphique p.88). Au total, plus de 7 millions de salariés (dans le seul champ des établissements de plus de 20 salariés) travailleraient dans des entreprises du secteur marchand non agricole où existent des délégués syndicaux (sur près de 16 millions de salariés de ce secteur, toutes tailles d'entreprises confondues).

Ainsi, **les salariés des très petites entreprises mais aussi ceux de nombreuses entreprises de taille moyenne, ne bénéficient pas directement du droit à négocier qu'ouvrent théoriquement les obligations légales.** Des discussions ou négociations salariales plus ou moins formelles peuvent néanmoins exister en l'absence de délégués syndicaux, l'employeur se tournant alors vers les instances élues⁽¹²⁾.

Cet effet de segmentation entre les salariés est partiellement estompé lorsque le champ d'application des obligations ou incitations est étendu aux unités économiques et sociales et aux groupes, éventuellement de dimension internationale, au nom d'une vision plus économique que juridique de l'entreprise. Il est également atténué, ou déplacé, lorsqu'un critère de taille vient compléter ou se substituer au critère de présence syndicale. L'obligation triennale de négocier sur la GPEC et l'emploi des seniors concerne ainsi les entreprises ou groupes de plus de 300 salariés et certains dispositifs récents visent les entreprises et groupes d'au moins 50 salariés.

La segmentation au niveau des entreprises implique que l'exercice du droit à la négociation pour de nombreux salariés dépend de l'activité conventionnelle des branches, sur lesquelles portent également des obligations légales. Or le rôle des branches

12) *Légalement, la négociation collective avec des élus n'est possible que dans les entreprises de moins de 200 salariés et dépourvues de délégué syndical et ne peut porter que sur certains domaines, excluant les salaires. Néanmoins, d'après l'enquête REPONSE de la DARES, en 2004, des discussions ou négociations salariales ont eu lieu avec des membres du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel dans 22 % établissements de plus de 50 salariés n'ayant pas de délégués syndicaux.*

(voir Poisson et Biehler, 2009) tend à être affaibli depuis de nombreuses années : renversement progressif de la hiérarchie des normes, difficulté de traiter au niveau des branches des domaines tels que l'individualisation et la flexibilisation des rémunérations. De fait, de nombreuses branches ont une activité conventionnelle réduite, se limitant souvent à assurer des garanties minimales dans une logique de subsidiarité, ou à négocier des accords-cadres très généraux.

Enfin, on peut noter que des modifications ont été apportées par la loi du 20 août 2008 aux règles de représentativité syndicale, de validité des accords, d'articulation entre accords de branche et d'entreprise ou encore de négociation avec les instances représentatives élues. Elles n'ont toutefois à ce jour pas suscité de discussions approfondies quant à leur impact ou leurs interactions avec les règles d'application des obligations de négocier, alors que certains aspects pourraient faire l'objet de réflexions.

Ainsi, le fait d'adosser la représentativité des organisations syndicales aux élections professionnelles conforte *a priori* le principe consistant à conditionner les obligations de négocier à la présence de délégués syndicaux. En effet, obliger l'employeur à négocier est d'autant plus légitime qu'il dispose dorénavant d'un interlocuteur syndical ayant une certaine représentativité électorale. Cependant, les conséquences des nouvelles conditions d'accès à la représentativité sont à ce jour mal connues, notamment sur le degré d'implantation syndicale dans les branches et entreprises : vont-elles accroître ou réduire le champ des entreprises disposant d'un délégué syndical, et par conséquent celui de certaines obligations de négocier ?

CONCLUSION

L'analyse des obligations ou incitations à négocier fait ressortir une accumulation de dispositifs depuis trente ans, qui s'accompagne d'une faible harmonisation des critères, périodicités et modalités d'application. Elle reflète une complexification plus générale du cadre légal des relations de travail ainsi que la recherche d'un nouveau mode d'action de l'État à mi-chemin entre un interventionnisme "classique" (réglementation) et une entière confiance laissée aux acteurs du dialogue social.

L'un des risques est que ce "mille-feuilles", au lieu de favoriser une culture de la régulation conventionnelle, ne contribue à assimiler la négociation collective (et donc la présence syndicale à laquelle elle s'adosse le plus souvent) à une contrainte administrative.

Par ailleurs, cette multiplication des négociations et la complexification des thématiques à traiter tendent à limiter l'autonomie des acteurs quant au choix des thèmes de négociation et à accentuer l'asymétrie d'information entre représentants des salariés et direction, les premiers étant tributaires des seconds pour accéder à l'information pertinente. Cela peut empêcher les acteurs de s'approprier un sujet et rendre difficile une démarche de concessions réciproques.

Les effets des obligations et incitations à négocier sur la dynamique du dialogue social sont donc souvent partiels et ambivalents. Dans l'esprit de la feuille de route issue de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, il apparaît aujourd'hui nécessaire d'engager une vaste réflexion sur les "obligations de négocier".

Ces dispositifs semblent encore devoir faire partie du système français de relations professionnelles à moyen terme, compte tenu des caractéristiques actuelles et de l'évolution lente de ce dernier. S'il ne s'agit donc pas de renoncer à cette forme d'intervention publique, l'enjeu est plutôt d'éviter que la profusion de dispositifs conçus séparément nuise *in fine* à la qualité de la négociation collective.

La réflexion peut notamment porter sur l'autonomie laissée aux négociateurs quant aux modalités d'application (par exemple la périodicité des négociations ou l'imbrication des thématiques), sur l'articulation (voire le regroupement) entre dispositifs de différentes natures, sur l'effectivité des mécanismes de sanction, conditionnalité ou contrôle, et *in fine* sur la façon d'envisager le recours éventuel à de nouvelles obligations.

Il conviendrait également d'aller au-delà de ces questionnements relativement techniques, car l'application et l'appropriation des

différents dispositifs légaux dépendent avant tout du fait que les conditions d'un dialogue social effectif sont ou non préalablement réunies (Bloch-London et Pelisse, 2008). Le développement de la régulation conventionnelle nécessite de renforcer la capacité à négocier des différents acteurs (par exemple par une amélioration de la formation et de l'information des négociateurs, au regard de la complexification des négociations), parallèlement à une réflexion sur la loyauté et la "bonne foi" dans les négociations.

Éléments bibliographiques

Amossé T., Bloch-London C. et Wolff L. (dir.) (2008), *Les relations sociales en entreprise - Un portrait à partir des enquêtes relations professionnelles et négociations d'entreprise [1992-1993, 1998-1999, 2004-2005]*, Paris, La Découverte.

Askenazy P., Bloch-London C. et Roger M. (2005), "La réduction du temps de travail 1997-2003 : dynamique de construction des lois "Aubry" et premières évaluations", *Économie et Statistiques*, n° 376-377.

Barrat O. et Daniel C. (2002), "La négociation collective, le statisticien, sa lanterne et le débat social", *Revue de l'Ires*, vol. 39, n° 2, pp. 3-32.

Benhamou S. (2009), "Le partage collectif des bénéfiques : un outil efficace pour la productivité et le pouvoir d'achat ?", *La Note de veille*, Centre d'analyse stratégique, n° 124.

Bernier J. (2000), "L'obligation de négocier de bonne foi dans les droits du travail nord-américains", dans *Thuderoz C. et Giraud-Heraud A. (ed)*.

Bevort A. et Jobert A. (2008), *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Paris, Armand Colin.

Bloch-London C., Ulrich V. et Zilberman S. (2008), "Les relations professionnelles en entreprise à l'épreuve de la réduction du temps de travail", dans *Amossé T. et al.*, p. 123.

Bloch-London C. et Pelisse G. (2008), "L'évolution du cadre légal des relations professionnelles : entre foisonnement juridique et renouvellement des acteurs, une appropriation sélective des dispositifs", dans *Amossé T. et al.* p. 102.

Carlier A., Naboulet A. (2008), "Négociations collectives et grèves dans le secteur marchand en 2006 : la question salariale au centre des négociations d'entreprise et des grèves", *DARES Premières Synthèses*, n° 27-3.

Castel N., Delahaie N. et Petit H. (2011), "Quels modes de négociation face à des politiques salariales renouvelées ?", *rapport d'étude pour la CFDT*.

Chertier D.-J. (2006), *Pour une modernisation du dialogue social*, rapport au Premier ministre, La documentation Française.

Claisse C., Daniel C. et Naboulet A. (2011), “Les accords collectifs d’entreprise et plans d’action en faveur de l’emploi des salariés âgés : une analyse de 116 textes”, *Document d’étude de la DARES*, n° 2011-157.

Desage G. (2012), “Les accords collectifs d’entreprise conclus en 2010 : moins de textes signés après la forte activité de négociation sur l’emploi des seniors de 2009”, *DARES Analyses*, n° 54.

Demailly D., Folques D. et Naboulet A. (2010), “Les pratiques de rémunération des entreprises : des formules hybrides tant pour les cadres que pour les non-cadres”, *DARES Premières Synthèses*, n° 8.

Farvaque N., Humetz H., Lefebvre M., Messaoudi D. (2010), “Le bricolage du maintien dans l’emploi des seniors - Régulation publique, dialogue social et boîte à outils”, étude réalisée par l’ORSEU pour l’UNSA Éducation.

Freyssinet J. (1997), *Le temps de travail en miettes : 20 ans de politique de l’emploi et de négociation collective*, Éditions de l’Atelier.

Freyssinet J. (2001), “Politiques publiques et négociations collectives sur la durée du travail : la co-production des normes”, dans Groux G. (dir).

Groux G. (2001), *L’action publique négociée ; approches à partir des 35 heures* – France Europe, L’Harmattan, Paris.

Institut de recherches économiques et sociales (2009), *La France du travail. Données, analyses, débats*, Éditions de l’Atelier.

Le Goff J. (2008), “La loi du 13 novembre 1982 sur la négociation collective. Une révolution culturelle inaboutie”, dans *Les lois Auroux, 25 ans après (1982-2007). Où en est la démocratie participative ?*, ouvrage collectif, Presses universitaires de Rouen.

Le Goff J. (2009), “Une concertation État-partenaires sociaux atypique : les lois Auroux de 1982. Une aventure législative partagée”, revue *Esprit*, janvier.

Mathiot P. (2000), “La régulation étatique de la négociation sociale ou quand l’État dit encore son mot”, dans *Thuderoz C. et Giraud-Héraud A., (ed)*.

Naboulet A. (2011), “Que recouvre la négociation collective d’entreprise en France ? Un panorama des acteurs, des textes et des thématiques entre 2005 et 2008”, *document d’étude de la DARES*, n° 163.

Poisson J-F., Biehler M. (2009), *La négociation collective et les branches professionnelles*, rapport au Premier ministre, La Documentation française.

Rabier M. (2009), “Analyse des accords d’entreprise portant sur l’égalité professionnelle signés depuis la loi du 23 mars 2006”, dans *La négociation collective en 2008*, Bilans et rapports, Ministère chargé du Travail.

Supiot A. (2003), “Un faux dilemme : la loi ou le contrat ?”, *Droit social*, janvier, pp. 59-71.

Thuderoz C. et Giraud-Heraud A. (ed) (2000) *La négociation sociale*, Paris, CNRS éditions.

Wolff L. (2008), “Des instances représentatives du personnel qui, malgré les évolutions du tissu productif, se maintiennent”, dans *Amossé T. et al.*, p. 85.

LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI
DES SENIORS, UN ÉCLAIRAGE
À PARTIR DE L'ENQUÊTE REPONSE

*Dossier réalisé par la Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (DARES)*

LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI

DES SENIORS, UN ÉCLAIRAGE

À PARTIR DE L'ENQUÊTE REPONSE

Suite à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, les entreprises ont été tenues, sous peine de sanctions financières, d'ouvrir, dans des délais resserrés, des négociations et de conclure des accords ou de définir des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés. Cette obligation, si elle a induit une dynamique certaine de négociation et de conclusion de textes conventionnels [1, 2, 3], a en pratique fait l'objet d'appropriations très diverses par les entreprises [4]. La thématique du maintien dans l'emploi des seniors s'apprête à être à nouveau investie par la négociation collective, sous l'impulsion des pouvoirs publics, à travers le dispositif du contrat de génération.

Selon l'enquête REPONSE 2010-2011, 72 % des établissements des entreprises de 50 salariés et plus déclaraient avoir engagé sur la période 2008-2010, des discussions ou négociations sur l'emploi des seniors. Par son questionnement étendu sur les pratiques des entreprises, leur gestion des ressources humaines et les thèmes des négociations collectives, l'enquête REPONSE apporte des éclairages sur le contenu de ces négociations relatives à l'emploi des seniors et leur absence éventuelle.

La répartition des entreprises déclarant négocier sur l'emploi des seniors est naturellement très liée aux seuils légaux. Elle fait néanmoins ressortir quelques particularités de l'obligation. Son application au niveau du groupe, alternativement à l'entreprise, a pu favoriser ces négociations dans les entreprises de moins de 50 salariés, en deçà du seuil légal. Cette même application au niveau du groupe a également pu limiter la possibilité de recours à un accord de branche pour s'exonérer de l'obligation, les entreprises ou groupes employant plus de 300 salariés étant tenus d'ouvrir directement des négociations.

Contrairement à son objectif, le dispositif ne semble pas avoir fait l'objet d'une appropriation plus marquée en cas de structure démographique plus âgée en entreprise. En revanche, des discussions ou négociations ont été davantage engagées les entreprises ayant des dépenses de formation conséquentes ou en hausse et dans les entreprises recourant à des technologies avancées. Au-delà de ces spécificités

structurelles, la situation économique de l'entreprise a en revanche pu peser sur la tenue de ces négociations.

Parmi l'ensemble des thèmes négociés en entreprise, les négociations sur l'emploi des seniors s'associent à des discussions plus générales sur l'emploi, sur la formation professionnelle – signe supplémentaire d'une possible mobilisation de la formation dans le contenu des textes – et surtout par la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). L'application de dispositions arrêtées au niveau de la branche sur la classification des emplois, la formation professionnelle s'associe également plus fréquemment à une négociation en entreprise sur l'emploi des seniors. En revanche, cette dernière ne paraît pas significativement associée au thème des conditions de travail dans les négociations en entreprise. Ce thème semble plutôt avoir été abordé au niveau de la branche, en substitution à la production d'un texte en entreprise.

PARMI LES THÉMATIQUES LIÉES À L'EMPLOI, L'OBLIGATION LÉGALE, INTRODUITE EN 2009, A DYNAMISÉ LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES SENIORS

Selon l'enquête REPONSE⁽¹⁾, sur la période 2008-2010, parmi les thématiques liées à l'emploi, la question de l'emploi des seniors a été discutée dans 37 % des établissements de 11 salariés et plus⁽²⁾. Ces établissements représentent 68 % de l'effectif salarié du champ de l'enquête. Ces négociations s'inscrivent potentiellement dans le cadre de l'obligation introduite en 2009 (article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008). La question de l'emploi des seniors avec l'obligation légale afférente avait connu en 2009 et 2010 un pic d'activité de négociation et de production de textes conventionnels, accords et plans d'action [1, 2, 3].

Tableau 1 : Les discussions/négociations sur l'emploi en 2008-2010

En % d'établissements	Emploi	Emploi des seniors	Emploi des handicapés	GPEC	Diminution des effectifs	Augmentation des effectifs
Ensemble	39	37	37	33	17	23
Effectif de l'entreprise						
Moins de 50 salariés	29	14	21	20	14	21
De 50 à 299 salariés	42	64	49	35	16	26
De 300 à 999 salariés	54	79	62	63	24	25
Plus de 1 000 salariés	73	80	80	76	28	29
Secteur						
Industrie	38	38	35	31	25	21
Construction	31	23	26	23	12	20
Commerce	42	38	42	32	17	23
Services	40	42	37	38	15	27

Source : Enquête REPONSE 2010

Champ : Établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

Lecture : 37 % des établissements du champ de l'enquête ont signalé avoir eu des discussions ou négociations portant sur l'emploi des seniors.

1) La question suivante a été introduite dans l'édition 2010 de l'enquête REPONSE : "Au cours des trois dernières années (2008, 2009, 2010), y a-t-il eu des discussions ou négociations sur... l'emploi des seniors, l'emploi des handicapés...". Elle n'est posée qu'aux représentants de la direction. La question ne porte que sur la tenue de négociation/discussion et non sur leur conclusion éventuelle.

2) Dans la suite de cette étude, en cas de "négociation sur l'emploi des seniors", il s'agira de déclaration par le représentant de la direction de l'établissement.

CES DISCUSSIONS OU NÉGOCIATIONS SUR L'EMPLOI DES SENIORS ONT LEUR LOGIQUE PROPRE ET NE S'ARTICULENT PAS SYSTÉMATIQUEMENT AVEC LES NÉGOCIATIONS SUR L'EMPLOI

L'obligation de négocier sur l'emploi des seniors se démarquait des négociations annuelles obligatoires associées à la présence d'un délégué syndical en entreprise en prévoyant des modalités d'application fonction de la taille des unités, entreprises ou groupes :

- a) Les entreprises ou groupes d'entreprises de 50 à 300 salariés étaient exonérés s'ils étaient couverts par :
 - un accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des salariés âgés ;
 - ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés ;
 - ou un accord de branche relatif à l'emploi des salariés âgés validé par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et étendu par le ministre chargé du Travail.
- b) Au-delà de 300 salariés, les entreprises ou groupes ne pouvaient être exonérés que s'ils étaient couverts par un texte – accord d'entreprise, de groupe ou plan d'action – relatif à l'emploi des salariés âgés.
- c) Les entreprises ou groupes de moins de 50 salariés étaient exonérés de l'obligation.

Pour s'accommoder de cette condition générale et surtout de l'obligation de conclure un texte, une décision unilatérale de l'employeur – un plan d'action – permettait de satisfaire à l'obligation. Du fait de ces particularités, les discussions sur l'emploi des seniors déclarées dans l'enquête ne s'articulent pas systématiquement aux négociations plus classiques, y compris sur des thèmes directement liés.

Dans l'enquête REPONSE, les représentants de la direction comme les représentants du personnel sont d'une manière générale interrogés sur l'existence de discussions/négociations sur la période 2008-2010 sur différents thèmes, dont l'emploi. 39 % des établissements de onze salariés et plus, représentant 49 % de l'effectif salarié du champ, ont déclaré avoir engagé des discussions/négociations sur l'emploi sur la période 2008-2010. Le recouvrement de ces négociations avec celles sur l'emploi des seniors n'est pas systématique.

Tableau 2 : Articulation entre les négociations sur l'emploi et sur l'emploi des seniors

En % d'établissements	Établissements de 11 salariés et plus		Établissements des entreprises de 50 salariés et plus	
	Négociation sur l'emploi des seniors	Absence de négociation sur l'emploi des seniors	Négociation sur l'emploi des seniors	Absence de négociation sur l'emploi des seniors
Négociation sur l'emploi	21	18	42	12
Absence de négociation sur l'emploi	16	45	30	16
Part de négociation sur l'emploi	56	28	58	43

Source : Enquête REPONSE 2010

Champ : Établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

Lecture : 21 % des établissements de 11 salariés et plus ont à la fois négocié sur l'emploi des seniors et sur l'emploi. Parmi ceux ayant négocié sur l'emploi des seniors, 56 % ont également négocié sur l'emploi.

Dans 56 % des établissements de onze salariés et plus ayant négocié sur l'emploi des seniors, cette négociation est susceptible d'être associée dans les déclarations des représentants de la direction à une négociation – éventuellement plus générale – sur l'emploi. Même parmi les entreprises plus directement assujetties, de 50 salariés et plus, 58 % des établissements ayant négocié sur l'emploi des seniors déclarent par ailleurs avoir négocié sur l'emploi. Cette proportion est de 69 % dans les entreprises de 300 salariés et plus.

UNE DÉCLARATION D'ABSENCE DE NÉGOCIATION PEUT S'INTERPRÉTER PAR UNE MISE EN CONFORMITÉ À UN NIVEAU AUTRE QUE L'ENTREPRISE OU PAR UN DÉFAUT D'APPROPRIATION DU DISPOSITIF PAR L'ENTREPRISE

Une déclaration d'absence de négociation sur l'emploi des seniors ne signifie pas nécessairement que l'obligation légale n'a pas été respectée, même si cette possibilité ne peut pas être exclue.

Dans la mesure où l'obligation mêlait, suivant les tailles des entreprises, différents niveaux de négociation (branche, groupe) alternatifs à celui de l'entreprise, une déclaration d'absence de négociation peut se justifier par une application à un autre niveau. Par exemple, un accord de branche a pu permettre à l'entreprise de s'exonérer de l'obligation de négocier en entreprise. Ou bien le thème a pu être abordé au niveau du groupe et son traitement non nécessairement identifié comme tel par les acteurs dans les établissements, en particulier si une décision unilatérale a conclu cette démarche³⁾.

3) La question était posée aux représentants de la direction des établissements mais portait sur les pratiques dans l'entreprise. Une négociation au niveau du groupe peut en théorie être exclue dans la réponse à l'enquête. Les déclarations obtenues montrent toutefois que tel ne semble pas être le cas.

Quand bien même le thème aurait été abordé dans l'entreprise et non au niveau de la branche ou éventuellement du groupe, le traitement mené dans des délais contraints par des acteurs pressés d'aboutir a pu rester formel et ne pas être identifié par les acteurs des relations professionnelles dans les établissements. En particulier, l'entreprise pouvait respecter l'obligation par la production d'un plan d'action. Ce texte assimilable à une décision unilatérale de l'employeur tendait à être présenté par les textes légaux comme une alternative à l'accord collectif voire à la négociation collective pour les entreprises dépourvues d'instances représentatives ou en cas d'échec de la négociation⁴⁾. Une déclaration d'absence de négociation par le représentant de la direction de l'établissement peut donc correspondre au respect de la loi par la conclusion d'un plan d'action sans négociation formalisée préalable.

Ainsi, une déclaration d'absence de négociation mêle potentiellement trois configurations : le non-respect de l'obligation, son respect à un autre niveau que l'entreprise comme celui de la branche, une réponse conçue au niveau de l'entreprise mais non identifiée par les acteurs interrogés. Dans tous les cas, cette déclaration d'absence de négociation peut signaler un défaut d'appropriation du dispositif dans les entreprises.

UNE PRÉDOMINANCE DE L'EFFET TAILLE : DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS, TROIS ÉTABLISSEMENTS SUR QUATRE ONT DÉCLARÉ AVOIR NÉGOCIÉ SUR L'EMPLOI DES SENIORS

Les modalités d'application du dispositif différaient fortement selon la taille de l'entreprise et les caractéristiques de cette obligation se matérialisent nettement dans la répartition par taille des entreprises déclarant négocier dans l'enquête. 14 % des établissements appartenant à des entreprises de moins de 50 salariés déclarent avoir engagé de telles négociations. 72 % des établissements appartenant à des entreprises de 50 salariés et plus, représentant 85 % des salariés du champ, ont déclaré des discussions/négociations sur l'emploi des seniors. Ces proportions sont de 64 % des établissements et 75 % des salariés dans les entreprises d'effectif compris entre 50 et 300 salariés. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, près de huit établissements sur dix, représentant près de neuf salariés sur dix sur ce champ, déclarent avoir discuté/négocié sur l'emploi des seniors.

4) Cf. circulaire DGEFP-DGT-DSS n° 2009-31 du 9 juillet 2009.

Tableau 3 : Taux de discussion/négociation sur l'emploi des seniors, sur 2008-2010

	En % d'établissements	En % de l'effectif salarié
Effectif de l'entreprise		
Moins de 50 salariés	14	17
50 salariés et plus	72	85
De 50 à 299 salariés	64	75
300 salariés et plus	79	91
De 300 à 999 salariés	79	92
1 000 salariés et plus	80	90
Secteur		
Industrie	38	65
Construction	23	41
Commerce	38	65
Services	42	69
Ensemble	37	68

Source : Enquête REPONSE 2010

Champ : Établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture

Lecture : 14 % des établissements de 11 à 20 salariés appartenant à des entreprises de moins de 50 salariés, employant 17 % des salariés de ce champ, ont discuté/négocié sur l'emploi des seniors.

Ces pratiques de négociation sont variables selon les secteurs en lien avec la structure par taille des entreprises⁵⁾. Ces négociations ont été les plus répandues dans les établissements des services, de l'industrie et du commerce avec des déclarations dans près de quatre établissements sur dix. Dans le secteur de la construction, cette proportion est moitié moindre.

AVEC L'APPARTENANCE À UN GROUPE, L'OBLIGATION PEUT S'ÉTENDRE À DES ENTREPRISES EN DEÇÀ DU SEUIL DE 50 SALARIÉS

Alors que la taille de l'entreprise/établissement est un facteur associé à un développement des relations professionnelles et en particulier d'intensification de la négociation, la loi accentuait potentiellement cet effet sur la thématique de l'emploi des seniors en instaurant une

5) Une analyse toutes choses égales par ailleurs montre qu'il n'y a plus d'écarts entre les secteurs, à taille d'entreprise donnée.

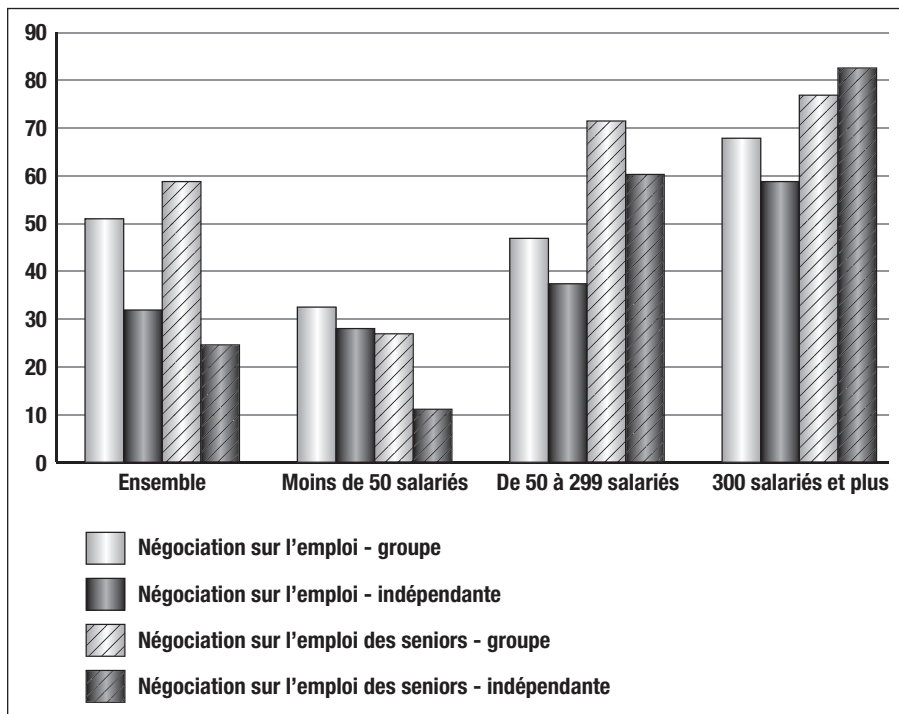
obligation graduelle en fonction de la taille de l'entreprise ou du groupe avec un seuil d'effectif à 50 salariés et en autorisant les entreprises ou groupes de 50 à 300 salariés à déroger à la négociation d'entreprise à condition d'être couvertes par un accord de branche. Au-delà de 300 salariés, en revanche, l'entreprise ou le groupe était tenu de conclure un accord à son niveau propre.

Par ailleurs, à taille et secteur donnés, l'insertion dans des structures plus complexes (groupe, unité économique et sociale, etc.) est un facteur associé à un développement des relations professionnelles et en particulier d'intensification de la négociation [5]. La loi accentuait également cet effet puisque, comme pour les négociations sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, elle instituait le groupe comme une instance de négociation. Les dispositions portaient indifféremment sur les entreprises ou sur les groupes, successivement de plus de 50 et de plus de 300 salariés. De ce fait, par son appartenance à un groupe, une entreprise en deçà du seuil de 50 salariés pouvait se trouver couverte par l'obligation.

Ces effets semblent illustrés par le graphique ci-dessous. À titre de comparaison, la tenue de négociation sur l'emploi des seniors est confrontée à celle générale sur l'emploi⁶⁾ par taille et statut de l'entreprise (appartenant à un groupe ou indépendante).

6) Dans l'enquête, les représentants de la direction sont par ailleurs interrogés sur la tenue de discussions/négociations sur l'emploi sur la période 2008-2010. Les négociations sur l'emploi des seniors n'apparaissent pas nécessairement articulées à ces négociations supposées plus générales sur l'emploi (cf. infra).

Graphique 1 : Négociation sur l'emploi et l'emploi des seniors en fonction de la taille des entreprises auxquelles appartiennent les établissements et de leur statut (appartenance à un groupe, indépendante)



Source : Enquête REPONSE 2010.

Champ : Établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

Lecture : dans les établissements des entreprises de moins de 50 salariés, le taux de négociation sur l'emploi est de 33 % lorsqu'elles appartiennent à un groupe, 28 % lorsqu'elles sont indépendantes. Ces taux sont respectivement de 27 % et 11 % pour la négociation sur l'emploi des seniors.

Quel que soit le statut de l'entreprise, le taux de négociation est croissant avec la taille. Pour l'emploi des seniors, le seuil à 50 salariés est logiquement le plus marqué (respectivement + 48 points en cas d'appartenance à un groupe et + 57 points lorsque l'entreprise est indépendante). Le seuil de 300 salariés⁷⁾ est surtout marqué pour les entreprises indépendantes (+ 22 points contre + 5 points lorsque les entreprises appartiennent à un groupe). Ce palier plus nettement différencié selon le statut peut s'expliquer par le fait qu'entre 50 et 300 salariés, les entreprises indépendantes ont pu davantage se reporter sur les dispositions de branche que les entreprises appartenant à des

7) L'enquête compte 1 710 établissements appartenant à des entreprises de 300 salariés et plus. Parmi ceux-ci, 1 270 établissements sont dans des entreprises appartenant à un groupe, 440 dans des entreprises indépendantes.

groupes. Une taille plus conséquente du groupe, au-delà de 300 salariés, pouvait empêcher les entreprises de s'exonérer de la pénalité par un accord de branche. Par ailleurs, les groupes plus "autonomes" par rapport à la branche en matière de négociation pouvaient privilégier la production d'un texte en propre.

Les effets du statut (groupe/indépendante) sur les négociations relatives à l'emploi des seniors sont d'emblée très marqués pour les entreprises de moins de 50 salariés. Dans les groupes, la proportion d'établissements appartenant à des entreprises de moins de 50 salariés est plus du double de celle des entreprises indépendantes de même taille (respectivement 27 % et 11 %), alors que les taux de négociation sur l'emploi sont moins nettement différenciés selon le statut (respectivement 33 % en cas d'appartenance à un groupe et 28 % lorsque l'entreprise est indépendante). Ce différentiel peut témoigner du degré d'application de l'obligation aux entreprises en deçà du seuil légal de 50 salariés du fait de leur appartenance à un groupe.

Le différentiel entre entreprises appartenant à un groupe et entreprises indépendantes se réduit pour la négociation sur l'emploi des seniors au franchissement du seuil de 50 salariés (+ 12 points contre + 16 points en deçà de 50 salariés) en lien avec un possible moindre recours à la négociation de branche dans le cas des groupes. Il disparaît voire s'inverse au seuil de 300 salariés : le taux de négociation est de 83 % dans les entreprises indépendantes et de 77 % dans les entreprises appartenant à un groupe. Une négociation centralisée sur ce thème dans des grandes structures est peut-être trop distante pour les représentants de la direction des établissements enquêtés.

Une analyse "toutes choses égales par ailleurs" confirme et précise ces résultats (Tableau 6). La négociation est logiquement très liée aux seuils légaux. Pour la taille de l'entreprise, le seuil de 50 salariés est très marqué (près de 21 fois plus de chances de négocier pour les entreprises de 50 salariés et plus par rapport à celles de moins de 50 salariés). Au-delà de ce seuil, la négociation sur l'emploi des seniors est toutefois moins probable dans les entreprises en deçà de 300 salariés (60 % de chances). En dehors de l'effet taille lié à l'obligation légale, peu de propriétés structurelles se distinguent. Les grands secteurs (industrie, commerce, services, construction) se distinguent peu au regard de leur structure par taille. L'application de l'obligation s'avère de ce point de vue identiquement distribuée. Toutefois, une fois prise en compte la représentation du personnel parmi les facteurs explicatifs de ces négociations dans les établissements, le taux de négociation dans le secteur du commerce ressort significativement élevé toutes choses égales par ailleurs (30 % de chances supplémentaires de déclarer une négociation par rapport au secteur des services). À caractéristiques

similaires, les entreprises du commerce ont été davantage mobilisées par les discussions sur l'emploi des seniors.

L'appartenance à un groupe rend la tenue de négociations plus probable. L'effet est le plus fort pour les petites entreprises, en deçà de 50 salariés (2,1 plus de chances de négocier). Par rapport aux entreprises indépendantes, la probabilité de négocier pour les entreprises entre 50 et 300 salariés est renforcée (40 % de chances en plus). Par contre, cette probabilité décroît pour les grandes structures : l'appartenance à un groupe réduit cette probabilité dans les entreprises de grande taille (50 % de chances en moins pour les entreprises de plus de 1 000 salariés appartenant à des groupes par rapport aux entreprises indépendantes de même taille⁸⁾). À taille d'entreprise donnée, déclarer une négociation sur l'emploi des seniors est également moins probable lorsque l'entreprise compte plusieurs établissements (20 % de chances en moins).

NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES SENIORS ET SITUATION ET PRATIQUES DES ENTREPRISES⁹⁾

Outre l'application de l'obligation légale en fonction de ses modalités, l'enquête REPONSE peut permettre une mise en contexte de ces discussions/négociations en fonction des caractéristiques des établissements, des entreprises et du salariat (pyramide des âges par exemple) et aider à déterminer quelles pratiques en entreprise ont pu trouver une résonance avec ces négociations : politiques de ressources humaines et pratiques organisationnelles mises en œuvre sur la gestion des âges (dépenses de formation, recours à des technologies avancées, etc.).

LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES SENIORS N'EST PAS PLUS FRÉQUENTE EN CAS DE SURREPRÉSENTATION DES SALARIÉS SENIORS (55 ANS OU 50 ANS ET PLUS)

Les textes relatifs à l'emploi des salariés âgés devaient nécessairement comporter "un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés". "Si cet objectif concerne le maintien dans l'emploi, il doit concerner les salariés âgés de 55 ans et plus, s'il concerne le recrutement, il doit concerner les salariés âgés de

8) L'enquête REPONSE compte un peu plus de 210 établissements dans ces entreprises.

9) L'enquête REPONSE offre de nombreuses possibilités de confrontation des pratiques, ici en l'occurrence d'analyse de l'association éventuelle de la négociation sur l'emploi des seniors avec des pratiques de ressources humaines, organisationnelles, des caractéristiques du salariat, etc. Cette partie donne quelques exemples qui n'épuisent pas le champ des possibles : mouvements de la main-d'œuvre âgée, composition par catégories socioprofessionnelles des salariés âgés, importance des changements organisationnels sont quelques exemples d'approfondissements éventuels ultérieurs.

50 ans et plus”. Il peut être intéressant d’examiner si, dans les entreprises pour lesquelles ces tranches d’âge sont surreprésentées par rapport à la moyenne, la négociation sur l’emploi des seniors apparaît plus fréquente. Au-delà de l’obligation légale, imposée uniformément quelle que soit la situation démographique dans les entreprises, est-ce qu’une mobilisation accrue sur ce thème est constatée dans les entreprises plus directement concernées par la problématique de l’emploi des seniors ? L’enquête REPONSE 2010, appariée avec les déclarations annuelles de données sociales (DADS), permet de confronter les pratiques déclarées à la situation démographique des entreprises en 2009 (Tableau 4).

Tableau 4 : Proportion de seniors (50 et plus, 55 ans et plus) dans l’effectif salarié des entreprises, suivant qu’une négociation sur l’emploi des seniors a été engagée ou non

	Part de 50 ans et plus, dans l’entreprise (DADS 2009)			Part de 55 ans et plus, dans l’entreprise (DADS 2009)		
	Ensemble	Négociation sur l’emploi des seniors	Absence de négociation sur l’emploi des seniors	Ensemble	Négociation sur l’emploi des seniors	Absence de négociation sur l’emploi des seniors
Moins de 50 salariés	21,5 %	22,4 %	21,3 %	10,2 %	10,8 %	10,1 %
50 salariés et plus	23,4 %	23,7 %	21,8 %	11,0 %	11,1 %	10,3 %
Ensemble	22,9 %	23,6 %	21,5 %	10,8 %	11,1 %	10,2 %

Source : Enquête REPONSE 2010, DADS 2009.

Champ : Établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture

Lecture : parmi les établissements des entreprises de 50 salariés et plus du secteur privé, les salariés de 50 ans et plus représentent 23,4 % de l’effectif fin 2009. Cette proportion est de 23,7 % dans les établissements des entreprises de 50 salariés et plus ayant déclaré une négociation sur l’emploi des seniors, de 21,8 % pour les autres.

Les proportions de salariés âgés diffèrent légèrement suivant que les établissements ont ou non discuté/négocié de l’emploi des seniors. Toutes choses égales par ailleurs, une proportion plus élevée de seniors (55 ans et plus voire 50 ans et plus) n’est toutefois pas un facteur significatif d’engagement de discussion/négociation sur l’emploi des seniors¹⁰⁾. Le dispositif ne semble donc pas avoir fait l’objet d’une appropriation supérieure lorsque la problématique emploi des salariés âgés pouvait se poser avec davantage d’acuité dans les entreprises du fait d’une pyramide des âges plus vieillissante.

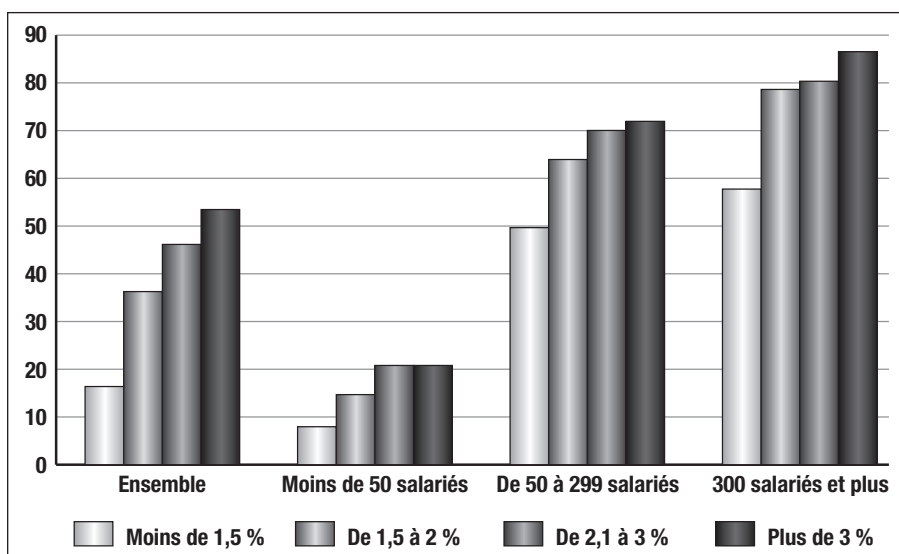
10) Dans le modèle de comportement (logistique) estimé, les propriétés suivantes ont été successivement introduites : avoir une proportion de seniors dans l’effectif salarié supérieure à la médiane, au dernier quartile de la distribution des seniors dans l’ensemble des entreprises du champ. Ce test a été mené pour les salariés de 50 ans et plus puis pour les salariés de 55 ans et plus.

LES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES MISES EN PLACE

L'effort de formation

Notamment du fait des obligations légales, les dépenses de formation vont croissant avec la taille des entreprises. Il en va de même du taux de négociation et en particulier de celui sur l'emploi des seniors.

Graphique 2 : Taux de discussion/négociation sur l'emploi des seniors⁽¹¹⁾ sur 2008-2010 en fonction des dépenses de formation des entreprises en 2010 (en % de la masse salariale)



Source : Enquête REPONSE 2010.

Champ : Établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

Lecture : parmi les établissements des entreprises d'effectif entre 50 et 300 salariés, lorsque les dépenses de formation sont inférieures à 1,5 % de la masse salariale, le taux de négociation sur l'emploi des seniors est de 50 % ; lorsque les dépenses de formation sont supérieures à 3 % de la masse salariale, le taux de négociation sur l'emploi des seniors est de 72 %.

L'association entre un effort de formation plus conséquent et une négociation sur l'emploi des seniors demeure néanmoins après contrôle partiel de la taille des entreprises. En particulier, parmi les entreprises assujetties, que ce soit entre 50 et 299 salariés avec possibilité d'exonération par un accord de branche ou à partir de 300 salariés, sans cette possibilité, le taux de négociation va croissant – et varie significativement – avec l'effort de formation de l'entreprise. Dans les entreprises

11) Du fait de la non-réponse à la question sur les dépenses de formation (près de 6 % de l'échantillon auprès des représentants des directions des établissements), les proportions d'établissement déclarant avoir négocié sur l'emploi des seniors peuvent légèrement varier de celles estimées sur l'ensemble de l'échantillon.

de 300 salariés et plus, lorsque les dépenses de formation sont inférieures à 1,5 % de la masse salariale, 58 % des établissements déclarent une négociation sur l'emploi des seniors ; cette proportion est de 87 % lorsque les dépenses de formation excèdent 3 % de la masse salariale (Graphique 2).

Cet effet demeure toutes choses égales par ailleurs. Les entreprises qui consacrent moins de 1,5 % de leur masse salariale à l'effort de formation ont 30 % de "chances" en moins d'avoir mené par ailleurs une négociation sur l'emploi des seniors (Tableau 6). Outre le niveau des dépenses, un effort de formation en hausse est davantage associé à une négociation sur l'emploi des seniors (30 % de chances en plus d'avoir négocié).

Autres pratiques pouvant influencer l'emploi des salariés âgés, les innovations ou le recours à des technologies avancées peuvent accélérer l'obsolescence du capital humain spécifique acquis en entreprise et pénaliser l'emploi des salariés âgés [6]. Dès lors, on pourrait s'attendre à davantage de discussions sur l'emploi des seniors en cas d'implémentation de pratiques innovantes. Toutes choses égales par ailleurs, la négociation sur l'emploi des seniors est effectivement accrue (40 % de chances en plus) en cas de recours à des technologies plus avancées (systèmes assistés par ordinateur tels que la publication assistée par ordinateur, progiciel de gestion intégré, robot ou machines outils, etc.). En lien avec les deux effets précédemment mis en évidence, lorsque le principal objectif des actions de formation mises en œuvre dans l'entreprise est d'adapter aux évolutions technologiques et organisationnelles, la négociation sur l'emploi des seniors est plus fréquemment déclarée (30 % de chances en plus).

Au-delà de l'uniformité de l'obligation, inhérente à ses seuils légaux d'application, fonction de la taille de l'entreprise ou du groupe, son appropriation et le degré de concertation sur l'emploi des seniors dans les entreprises trouvent néanmoins une certaine résonance avec les politiques de ressources humaines développées (effort de formation, recours aux nouvelles technologies et adaptation du capital humain à ces évolutions, etc.).

ENFIN, LA CONJONCTURE A PESÉ SUR LA TENUE DE CES NÉGOCIATIONS

Une situation économique dégradée pèse significativement et toutes choses égales sur ces négociations (30 % de chances en moins de négocier). Une négociation structurelle sur l'emploi pâtit bien d'une contraction du volume d'activité, y compris dans le cas de l'obligation

de négocier sur l'emploi des seniors (et ce, en dépit de modalités facilitées de se conformer à l'obligation avec la possibilité de la satisfaire par une décision unilatérale de l'employeur).

L'ARTICULATION AVEC LA NÉGOCIATION EN ENTREPRISE ET LE CONTENU SUPPOSÉ DES DISCUSSIONS AUTOUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Outre l'obligation de négocier, des prescriptions plus précises étaient adressées aux entreprises y étant soumises. Les textes sur l'emploi des seniors devaient notamment comporter des objectifs définis :

- *“un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés. Si cet objectif concerne le maintien dans l'emploi, il doit concerner les salariés âgés de 55 ans et plus, s'il concerne le recrutement, il doit concerner les salariés âgés de 50 ans et plus.”*
- *“des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés relevant d'au moins trois des six domaines d'action obligatoires suivants :*
 - *recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;*
 - *anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;*
 - *amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;*
 - *développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;*
 - *aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;*
 - *transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.”*

Au-delà du recensement quantitatif des textes issus de l'obligation, la connaissance des domaines d'action les plus fréquemment mobilisés suppose une analyse des textes. Ce type de travail a été mené sur un corpus de 116 accords et plans d'action [4]. Le développement des compétences, l'anticipation et l'évolution des carrières étaient les domaines très majoritaires (87 et 86 % des textes), les conditions de travail étaient moins mobilisées (62 % des textes).

L'enquête REPONSE n'interrogeait pas directement sur le contenu et les modalités de ces textes : les domaines d'action retenus, l'application d'un accord de branche, etc. Contrairement à une analyse de textes, elle ne permet pas d'appréhender directement ces éléments.

Toutefois, par son questionnement global sur les négociations dans l'entreprise, dans l'établissement, ses acteurs, l'enquête REPONSE peut aider à préciser indirectement le contenu de ces négociations en étudiant leur articulation éventuelle avec d'autres négociations sur des thèmes connexes (conditions de travail, formation professionnelle, classifications, etc.) dans les entreprises, les établissements ainsi qu'à d'autres niveaux (branches, groupes, etc.).

Quel qu'en soit le thème, la tenue de discussions/négociations croît avec la taille et la complexité des structures auxquelles appartiennent les établissements [5]. Du fait de leur taille, les établissements ayant négocié sur l'emploi des seniors se caractérisent par des négociations plus fréquentes sur d'autres thématiques connexes.

En examinant les pratiques dans les entreprises assujetties à l'obligation, les négociations sont un peu plus fréquentes sur des thématiques connexes lorsque l'entreprise déclare avoir négocié sur l'emploi des seniors. En particulier, les négociations sont un peu plus fréquentes que la moyenne sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (62 % contre 53 % de l'ensemble des établissements des entreprises de 50 salariés et plus), sur la formation professionnelle (81 % contre 77 % pour l'ensemble), sur l'emploi (respectivement 58 et 54 %).

Tableau 5 : Négociations par thèmes dans les établissements des entreprises de 50 salariés et plus ayant ou non déclaré avoir négocié sur l'emploi des seniors

Thèmes de négociation	Ensemble des établissements	Établissements déclarant une négociation sur l'emploi des seniors	Établissements ne déclarant pas de négociation sur l'emploi des seniors
Le temps de travail	44 %	45 %	40 %
Les qualifications, classifications	45 %	48 %	39 %
L'emploi	54 %	58 %	43 %
Les conditions de travail	72 %	74 %	66 %
Les changements techniques et organisationnels	60 %	63 %	53 %
La formation professionnelle	77 %	81 %	68 %
La GPEC	53 %	62 %	29 %

Source : Enquête REPONSE 2010

Champ : établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture appartenant à des entreprises de 50 salariés et plus.

Lecture : 77 % des établissements des entreprises de 50 salariés et plus ont mené des discussions/négociations sur la formation professionnelle au cours des trois dernières années. Suivant que les établissements déclarent avoir négocié ou non sur l'emploi des seniors, ces proportions sont respectivement de 81 % et 68 %.

Les négociations n'apparaissent pas significativement plus "denses" : à titre illustratif, le nombre de thématiques abordées dans les entreprises ayant négocié sur l'emploi des seniors est assez proche de la moyenne pour l'ensemble des entreprises de 50 salariés et plus. Parmi les thématiques précédentes (temps de travail, qualifications, classifications, conditions de travail, changements techniques et organisationnels, formation professionnelle et GPEC), on compte, en moyenne sur l'ensemble des entreprises de 50 salariés et plus, quatre thèmes (4,3 thèmes pour les entreprises ayant discuté de l'emploi des seniors).

Une analyse toutes choses égales par ailleurs fait néanmoins ressortir une association plus fréquente avec un certain nombre de thèmes. La négociation sur l'emploi des seniors a plus de "chances" de se tenir en cas de déclaration de discussion/négociation sur l'emploi (30 %) ou sur la formation professionnelle (60 %). Surtout, ses "chances" sont plus que triplées lorsque l'entreprise déclare avoir négocié également sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. En revanche, les négociations sur le temps de travail, les qualifications et classifications et surtout les conditions de travail ne sont pas des facteurs significatifs associés à l'engagement de négociation sur l'emploi des seniors (Tableau 6).

Ces effets apparaissent cohérents avec les résultats obtenus par l'analyse du contenu d'un corpus de textes [4] : les domaines d'action les plus fréquents, dans les textes analysés, étaient le développement des compétences et l'anticipation et l'évolution des carrières (87 et 86 % des textes), potentiellement associés aux négociations sur la formation et la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. À l'inverse, les dispositions sur les conditions de travail s'avéraient moins présentes. Cette association avec les négociations menées en entreprise peut aussi rejoindre le constat, établi par des travaux monographiques, que les négociations sur l'emploi des seniors avaient pu être porteuses de contenu lorsqu'elles pouvaient capitaliser sur un historique de négociations notamment dans le cadre de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences [7, 8]. En particulier, ces thématiques ont peut-être pu être abordées dans le cadre de négociations plus globales sur l'emploi.

La présence d'instances de représentation du personnel est un facteur de différenciation quant à la tenue de négociation sur l'emploi des seniors (30 % de chances en plus en cas de présence d'une délégation du personnel, de délégué syndical). C'est surtout le cas pour l'existence d'un comité d'établissement ou d'entreprise, voire d'une délégation unique du personnel, qui sont les instances les plus significativement associées à la négociation sur ce thème (de quatre à cinq fois

plus de chances de négocier)¹²⁾. Ce résultat peut être relié au caractère général de l'obligation, – qui contrairement aux négociations annuelles obligatoires sur les salaires et le temps de travail n'incombait pas aux seules entreprises pourvues de délégués syndicaux – et à ses modalités de conclusion par accord ou décision unilatérale de l'employeur (plan d'action). Il peut aussi être rapproché des prérogatives dévolues à ces instances en matière de discussion sur les perspectives de l'emploi¹³⁾.

L'INCIDENCE DE LA BRANCHE SUR CES NÉGOCIATIONS : UNE MOBILISATION IMPORTANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE SUR LES THÉMATIQUES SUSCEPTIBLES D'ALIMENTER LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES SENIORS

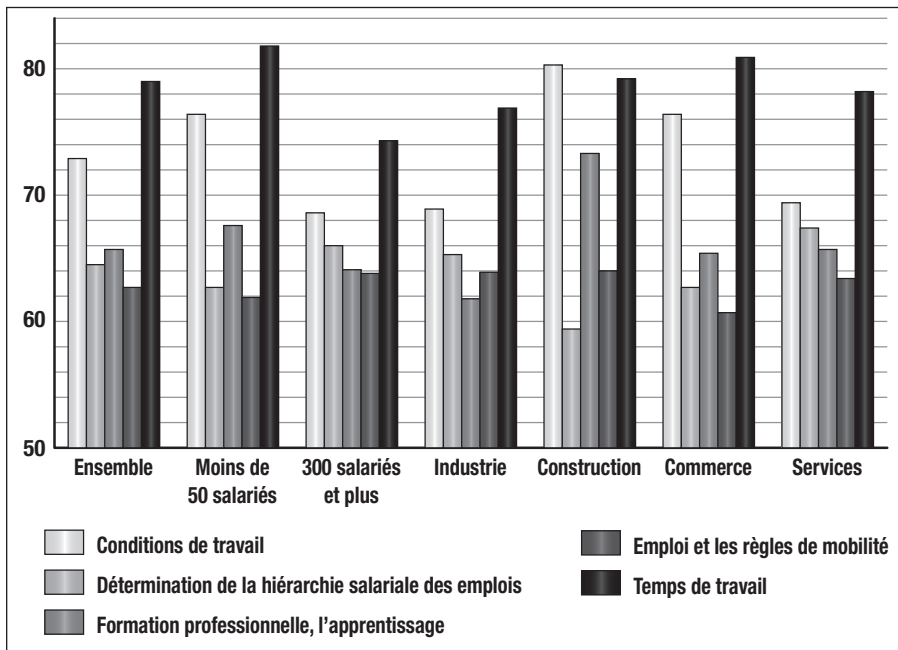
Pour les entreprises d'effectif compris entre 50 et 299 salariés, la couverture par un accord de branche permettait de respecter l'obligation. Pour un certain nombre de thématiques de négociation (conditions de travail, formation professionnelle, temps de travail, etc.), l'enquête REPONSE interroge les représentants de la direction sur l'application éventuelle de dispositions relevant de la convention collective de branche¹⁴⁾.

12) Contrairement aux autres thèmes, l'enquête REPONSE n'interroge pas les représentants de la direction sur les participants à la négociation sur l'emploi des seniors. Les acteurs de cette négociation ne peuvent être appréhendés qu'indirectement en croisant la tenue de négociation sur l'emploi des seniors et la présence de chaque type de représentation du personnel dans l'entreprise. Ces différentes instances ne sont naturellement pas exclusives : des délégués syndicaux peuvent être présents avec ou sans comité d'entreprise. Néanmoins, la négociation sur l'emploi des seniors est plus fréquemment déclarée lorsqu'un comité d'entreprise existe.

13) La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 instaurait dans les entreprises de 300 salariés et plus, outre la mise en place de la GPEC, l'obligation triennale de négocier sur "les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise (CE), sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires...".

14) Le questionnaire fait la part pour chaque thème entre l'utilisation de la convention collective, l'absence d'utilisation alors qu'elle prévoit des dispositions sur ce thème et l'absence d'utilisation car elle ne prévoit aucune disposition sur ce thème.

Graphique 3 : Taux de recours à des dispositions de la convention collective sur cinq thématiques, en fonction de la taille de l'entreprise et du secteur



Source : Enquête REPONSE 2010.

Champ : Établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

Lecture : la convention collective est utilisée dans l'entreprise pour les conditions de travail dans 73 % des établissements. Cette proportion est de 76 % parmi les établissements des entreprises de moins de 50 salariés et de 69 % parmi les établissements des entreprises de 300 salariés et plus, 69 % dans l'industrie, les services, 80 % dans la construction et 76 % dans le commerce.

Le recours à des dispositions de la convention collective est analysé pour quelques thématiques, les plus en phase avec les domaines d'action de l'obligation et donc parmi les plus susceptibles d'être sources de contenu ou de possibilités de substitution par la branche aux textes conçus dans les entreprises sur l'emploi des seniors. Sur l'ensemble des thématiques, quels que soient la taille et le secteur, une majorité de représentants de la direction, souvent plus des deux tiers, déclarent utiliser des dispositions de la convention collective.

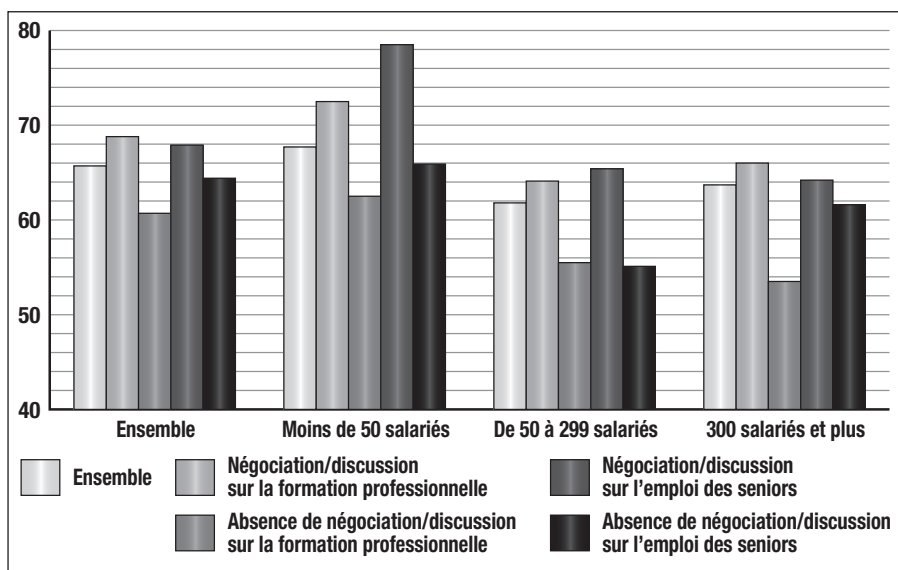
La branche joue un rôle important pour les conditions de travail et le temps de travail (respectivement 73 % et 79 % des établissements), en particulier dans les petites entreprises et dans les secteurs de la construction et du commerce. Le recours est moindre dans les grandes entreprises et dans l'industrie. La formation professionnelle est investie par la négociation de branche dans de moindres proportions, deux tiers des établissements, davantage dans les petites entreprises, et dans la

construction. Pour la détermination de la hiérarchie salariale, comme pour l'emploi et les règles de mobilité, la convention collective est utilisée dans 65 % et 63 % des établissements, mais davantage dans les entreprises moyennes et grandes que dans les petites.

Pour ces thématiques susceptibles d'alimenter les discussions/négociations sur l'emploi des seniors (formation professionnelle, conditions de travail, etc.), ces pratiques de recours à la convention collective de branche sont examinées suivant que l'emploi des seniors¹⁵⁾ a, par ailleurs, fait l'objet de discussions/négociations ou non dans l'entreprise.

SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE, UN POSSIBLE APPUI DE LA BRANCHE POUR LA NÉGOCIATION EN ENTREPRISE

Graphique 4 : Taux de recours à la convention collective pour la formation professionnelle, selon les thèmes négociés en entreprise



Source : Enquête REPONSE 2010.

Champ : Établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

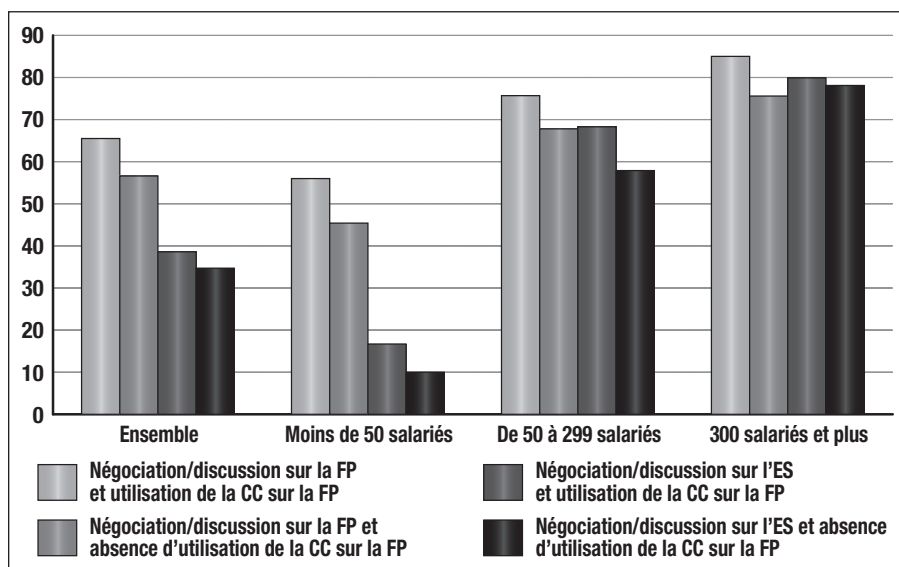
Lecture : 66 % des établissements déclarent appliquer des dispositions de la convention collective sur la formation professionnelle. Ce taux est de 69 % lorsque l'établissement déclare avoir négocié sur la formation professionnelle, de 61 % sinon. Il est de 68 % lorsque l'établissement déclare avoir négocié sur l'emploi des seniors, de 64 % sinon.

15) Le questionnaire ne permet pas de déterminer si les dispositions appliquées et relevant de la convention collective ont effectivement directement été mobilisées dans le cadre des négociations sur l'emploi des seniors. L'analyse porte sur la simple association, corrélation entre ces pratiques.

En cas de négociation sur la formation professionnelle en entreprise l'application de la convention collective est plus fréquente : 69 % des établissements contre 61 % en cas d'absence de négociation en entreprise. Cette propriété est retrouvée pour les discussions/négociations sur l'emploi des seniors : en cas de négociation sur l'emploi des seniors, l'application de dispositions de la convention collective sur la formation professionnelle est plus fréquente (68 %) qu'en cas d'absence de négociation sur l'emploi des seniors (64 %).

Ces résultats suggèrent que négociation de branche et négociation en entreprise sont complémentaires sur le thème de la formation professionnelle. Il est par exemple envisageable que des dispositifs soient conçus au niveau de la branche et que leur application et leur adaptation soient négociées au niveau de l'entreprise. Ces dispositions prévues par les conventions collectives de branche auraient également pu alimenter les discussions dans les entreprises sur l'emploi des seniors.

Graphique 5 : Négociation sur l'emploi des seniors (ES), la formation professionnelle (FP) en fonction du recours à la convention collective (CC) sur la formation professionnelle (FP)



Source : Enquête REPONSE 2010.

Champ : Établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

Lecture : 39 % des établissements qui déclarent utiliser la convention collective pour la formation professionnelle ont négocié sur l'emploi des seniors. Le taux de négociation sur l'emploi des seniors est de 35 % parmi ceux qui déclarent ne pas utiliser la convention collective pour la formation professionnelle.

Le taux de négociation sur l'emploi des seniors est supérieur lorsque des dispositions de branche sont appliquées pour la formation professionnelle. L'écart est le plus marqué pour les entreprises entre 50 et 299 salariés (respectivement 68 % et 58 % des établissements), alors que pour cette taille, un accord de branche permet de s'exonérer de l'obligation à négocier et signer en entreprise. À partir de 300 salariés, les taux de négociation sont en revanche très proches que l'entreprise applique (80 %) ou non (78 %) des dispositions relevant de la convention collective pour la formation professionnelle (Graphique 6).

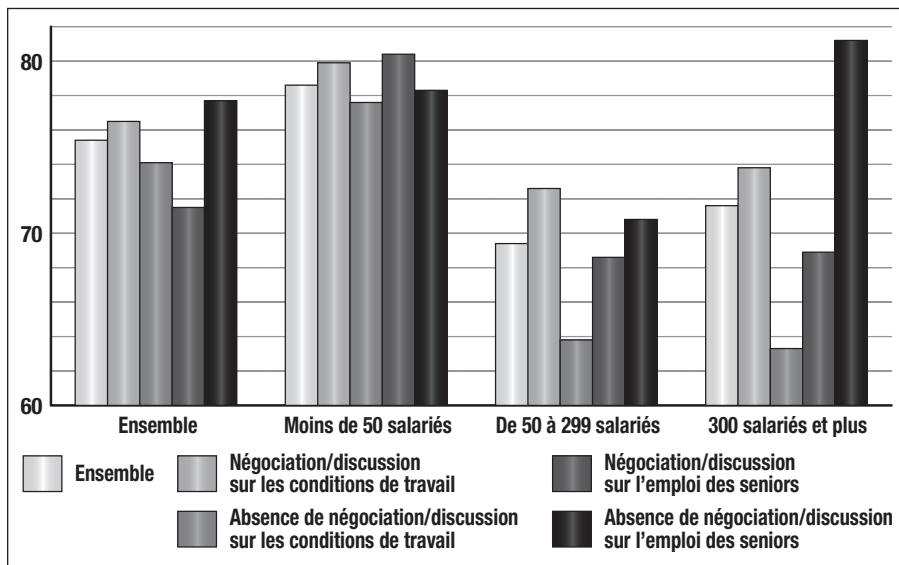
Toutes choses égales par ailleurs, dans les entreprises de 50 salariés et plus, cette association s'avère significative, accroissant de 40 % les chances de négocier sur l'emploi des seniors, lorsque l'entreprise applique des dispositions sur la formation professionnelle établies au niveau de la branche.

Un effet similaire est obtenu pour des dispositions sur la hiérarchie salariale des emplois établies au niveau de la branche (30 % de chances en plus). Leur application est également associée à davantage de négociation en entreprise sur l'emploi des seniors (Tableau 6).

SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL, DAVANTAGE DE SUBSTITUTION AVEC LA BRANCHE OU UN DÉFAUT DE CONTENU DES TEXTES SUR L'EMPLOI DES SENIORS

Comme pour la formation professionnelle, l'application de la convention collective est un peu plus fréquente parmi les établissements qui déclarent une négociation sur les conditions de travail (77 %) que parmi ceux qui n'en déclarent pas (74 %). L'écart est en particulier conséquent à partir de 50 salariés : 73 % des établissements déclarent utiliser la convention collective lorsque par ailleurs des négociations sur les conditions de travail sont engagées, contre 64 % parmi les établissements qui n'engagent pas de telles négociations (Graphique 6).

Graphique 6 : Recours à la convention collective sur les conditions de travail, selon les thèmes négociés en entreprise



Source : Enquête REPONSE 2010.

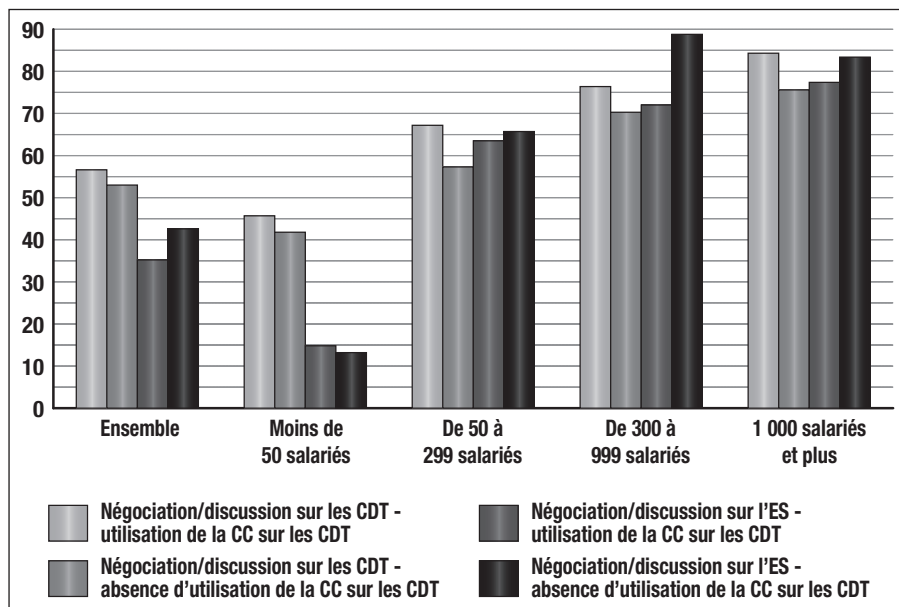
Champ : Établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

Lecture : 75 % des établissements déclarent appliquer des dispositions de la convention collective sur les conditions de travail¹⁶. Ce taux est de 77 % lorsque l'établissement déclare avoir négocié sur les conditions de travail, de 74 % sinon. Il est de 72 % lorsque l'établissement déclare avoir négocié sur l'emploi des seniors, de 78 % sinon.

L'articulation entre la négociation en entreprise et l'application de dispositions de branche s'inverse lorsqu'on examine la tenue de discussions/négociations sur l'emploi des seniors. Lorsque l'entreprise a négocié sur l'emploi des seniors, l'application de la convention collective pour des dispositions relatives aux conditions de travail est moins fréquente dans les entreprises de 50 salariés et plus. 69 % des établissements d'entreprises de 50 à 299 salariés ayant négocié sur l'emploi des seniors déclarent utiliser la convention collective pour les conditions de travail contre 71 % parmi les établissements des entreprises de 50 à 299 salariés qui ne déclarent pas de discussion/négociation sur l'emploi des seniors. L'écart est le plus conséquent à partir de 300 salariés : 69 % des établissements ayant négocié sur l'emploi des seniors recourent à la convention collective pour les conditions de travail contre 81 % parmi les établissements n'ayant pas négocié sur l'emploi des seniors (Graphique 6).

16) La statistique est calculée sur les établissements ayant répondu aux questions relatives à la négociation sur les conditions de travail et sur l'emploi des seniors. Du fait de la non-réponse, ce taux diffère légèrement du taux calculé sur l'ensemble des établissements.

Graphique 7 : Négociation sur les conditions de travail (CDT) et l'emploi des seniors (ES), en fonction du recours à la convention collective (CC) sur les conditions de travail (CDT)



Source : Enquête REPONSE 2010.

Champ : Établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

Lecture : 35 % des établissements qui déclarent utiliser la convention collective pour les conditions de travail ont négocié sur l'emploi des seniors. Le taux de négociation sur l'emploi des seniors est de 43 % parmi ceux qui déclarent ne pas utiliser la convention collective pour les conditions de travail.

Ce résultat peut s'interpréter comme une conséquence de la possibilité de s'exonérer de l'obligation par un accord de branche. Des entreprises qui recourent à des dispositions de branche sur les conditions de travail sont davantage susceptibles de pouvoir s'exonérer de l'obligation de négocier sur l'emploi des salariés âgés par un accord conclu à ce niveau⁽¹⁷⁾. Toutefois, l'écart est le plus élevé pour les entreprises de 300 salariés et plus, seuil à partir duquel l'entreprise ne peut en théorie plus s'exonérer de l'obligation par la couverture avec un accord de branche. À partir de ce seuil dans les entreprises, lorsque les établissements déclarent appliquer des dispositions de branche sur les conditions de travail, le taux de négociation sur l'emploi des seniors est de 76 % ; il est de 86 % dans le cas contraire. Ce décalage peut être lié à la fragilité de la mesure du seuil légal d'effectif. De fait, parmi les entreprises de

17) Le bilan de la négociation collective relevait en 2009 à ce sujet que "l'activité conventionnelle dans les branches professionnelles montre une prévalence nouvelle des conditions de travail dans le cadre de la mobilisation en faveur de l'emploi des salariés âgés. Presque tous les accords seniors signés en 2009 comportent des dispositions explicites sur le thème des conditions de travail qui fait partie des six domaines obligatoires que les accords doivent comporter. Parmi ces six domaines, celui des conditions de travail est le plus fréquemment abordé, devant la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat."

300 salariés et plus, l'écart sur les taux de négociation est le plus élevé dans les effectifs les plus proches du seuil. Dans les entreprises de 300 à 1 000 salariés, 89 % des établissements des entreprises qui n'appliquent pas de dispositions de branche négocient sur l'emploi des seniors contre 72 % parmi celles qui appliquent des dispositions de la convention collective. Au-dessus de 1 000 salariés, les taux de négociation sont plus proches, respectivement de 83 et 77 %.

À défaut d'un effet de substitution avéré et probant avec la branche, l'inversion des rapports entre négociation de branche et négociation d'entreprise entre les thèmes des conditions de travail et de l'emploi des seniors est en soi révélatrice que cette dernière n'a pas mobilisé les mêmes ressources que la négociation habituelle en entreprise sur les conditions de travail. Ceci peut donc suggérer que les conditions de travail ont été moins appréhendées au niveau de l'entreprise dans les textes relatifs à l'emploi des salariés âgés. De fait, dans l'analyse des 116 textes sur l'emploi des seniors, "l'amélioration des conditions de travail" apparaissait en cinquième position parmi les six domaines d'action, devant le recrutement [4].

Ces propriétés sont conservées lorsque l'engagement d'une négociation sur l'emploi des seniors est analysé toutes choses égales par ailleurs. Cette négociation a moins de "chances" (30 %) d'être déclarée par les entreprises de 50 salariés et plus lorsque des dispositions de la convention collective relatives aux conditions de travail sont appliquées (Tableau 6).

Un effet similaire, quoique moins significatif, peut être observé pour les règles de mobilité (embauche, départ, mutation, promotion) (20 % de chances en moins de déclarer une négociation sur l'emploi des seniors). Enfin, sur les autres thématiques, le temps de travail à titre d'exemple, l'analyse toutes choses égales par ailleurs ne fait pas ressortir d'effet significatif sur la tenue de négociation sur l'emploi des seniors.

La négociation collective dans l'enquête Relations Professionnelles et Négociations d'Entreprise (REPONSE)

Réalisée tous les six ans depuis 1993, l'enquête REPONSE a pour objectif de comprendre la dynamique des relations professionnelles existant dans les établissements entre directions, institutions représentatives du personnel et salariés, et en particulier celle des négociations collectives d'entreprise. Les questions sur la négociation salariale portent sur l'année qui précède l'enquête (2004 pour REPONSE 2004-2005, 2010 pour REPONSE 2010-2011), celles sur les autres thèmes de négociation sur une période de trois ans qui précède l'enquête (2008-2010 pour REPONSE 2010-2011).

L'enquête REPONSE permet de mettre en contexte ces négociations : confronter la répartition dans le tissu productif des entreprises les déclarant aux seuils de l'obligation, documenter les articulations entre les différentes thématiques les différents niveaux (groupe, unité économique et sociale UES, branche, etc.), étudier l'impact sur la tenue de ces négociations de la structure démographique des établissements, des politiques de ressources humaines (effort de formation par exemple) ainsi que de la situation économique.

L'enquête REPONSE interrogeait, pour la première fois dans l'édition 2010, les représentants de la direction sur l'engagement durant la période 2008-2010 de discussions/négociations liées à la question de l'emploi, mais sur des thématiques plus précises, à la fois structurelles (emploi des seniors, emploi des travailleurs handicapés, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) et conjoncturelles (augmentation/diminution des effectifs).

Le champ est celui des établissements du secteur marchand non agricole en France métropolitaine, hors Corse : secteurs privé et semi-public, hors agriculture, fonction publique, organismes de protection sociale et particuliers employeurs. Par rapport aux deux précédentes éditions de l'enquête REPONSE (1998-1999 et 2004-2005), le champ de l'enquête de 2010-2011 a été étendu aux établissements de 11 à 19 salariés.

Le présent dossier présente les données correspondant aux réponses des représentants de la direction : en 2010-2011, 4023 personnes chargées des relations sociales dans les établissements ont ainsi été interrogées en face à face.

ANNEXE

Tableau 6 : Probabilité de négocier sur l'emploi des seniors dans les établissements de 11 salariés et plus

	Taux de négociation sur l'emploi des seniors (en % d'établissements)	Rapport de chances
Ensemble	38	
Taille des entreprises		
Moins de 50 salariés	15	Réf
50 salariés et plus	73	20,8 (***)
dont :		
De 50 à 299 salariés	66	0,4 (***)
De 300 à 999 salariés	81	
1000 salariés et plus	80	1,1 (ns)
Multi établissements	57	0,8 (**)
Secteurs		
Industrie	39	1 (ns)
Construction	23	0,8 (ns)
Commerce	37	1,3 (*)
Services	42	Réf
Statut		
Entreprise de moins de 50 salariés appartenant à un groupe	27	2,1 (***)
Entreprise entre 50 et 299 salariés appartenant à un groupe	72	1,4 (*)
Entreprise de 300 à 999 salariés appartenant à un groupe	78	1,1 (ns)
Entreprise de 1000 salariés et plus appartenant à un groupe	78	0,5 (*)
Entreprise indépendante	25	Réf
Pyramide des âges		
Part des 50 et plus dans le 3 ^e quartile	37	1 (ns)
Part des 55 et plus dans le 3 ^e quartile	38	1,1 (ns)
Représentation du personnel		
Délégué du personnel dans l'établissement (DP)	47	1,3 (*)
Délégué syndical dans l'entreprise (DS)	68	1,3 (**)
Délégation unique du personnel (DUP)	73	4,8 (***)
Comité d'entreprise ou d'établissement (CE)	81	4,2 (***)
Négociation en établissement/entreprise		
Temps de travail	49	1,1 (ns)
Classifications	52	0,9 (ns)
Emploi	53	1,3 (*)
Conditions de travail	48	1 (ns)
Changements techniques et organisationnels	44	1 (ns)
Formation professionnelle	48	1,6 (***)
GPEC	66	3,1 (***)

Tableau 6 (suite)

	Taux de négociation sur l'emploi des seniors (en % d'établissements)	Rapport de chances
Utilisation de la convention collective		
Conditions de travail dans les entreprises de 50 salariés et plus	71	0,7 (**)
Hiérarchie salariale des emplois	41	1,3 (**)
Formation professionnelle	39	1,4 (**)
Emploi et règles de mobilité	38	0,8 (*)
Temps de travail	44	0,9 (ns)
Retraite complémentaire et prévoyance maladie	37	1 (ns)
Effort de formation		
Dépenses de formation,		
Moins de 1,5 % de la masse salariale	17	0,7 (***)
Hausse des dépenses	43	1,3 (**)
Objectif de la formation : adaptation à l'évolution des technologies et de l'organisation	41	1,3 (**)
Recours à des technologies avancées	44	1,4 (***)
Chiffre d'affaires décroissant	33	0,7 (**)

Source : Enquête REPONSE 2010.

Champ : Établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand hors agriculture.

Lecture : 73 % des établissements des entreprises de 50 salariés et plus ont négocié sur l'emploi des seniors. À caractéristiques similaires, ces établissements ont un rapport de chances de négocier sur l'emploi des seniors de 20,8 par rapport aux établissements des entreprise de moins de 50 salariés.

Méthode : Modèle logit conduit sur le fait de négocier sur l'emploi des seniors. Les variables explicatives et leurs modalités sont toutes décrites dans le tableau.

(*) écart par rapport à 1 significatif à 10 %, (**) significatif à 5 %, (***) significatif à 1 %, (ns) : non significatif à 10 %.

Pour en savoir plus :

- [1] Bobbio M. (2011) : “Négociations collectives et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2009” *DARES Analyses*, n° 047.
- [2] A. Naboulet (2011) : “Les accords collectifs d’entreprise conclus en 2009 : un dynamisme entretenu par des incitations à négocier”, *DARES Analyses* 2011, n° 031.
- [3] Desage G., Rosankis E. (2012) : “Négociations collectives et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2010” *DARES Analyses*, n° 053.
- [4] Claisse C., Daniel C., Naboulet A. (février 2011), “Les accords collectifs d’entreprise et plans d’action en faveur de l’emploi des salariés âgés, une analyse de 116 textes”, Document d’études n° 152, DARES.
- [5] Raynaud E., Pignoni M.T. (2013), “Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles”, *DARES Analyses*, n° 026.
- [6] Ananian S., Aubert P. (2004), “Travailleurs âgés, nouvelles technologies et changements organisationnels : un réexamen à partir de l’enquête “REPONSE””, Document de travail G2004-11 de la DESE, Insee.
- [7] L.Caron, F.Caser, C.Delgoulet, A.Jolivet, L.Théry, S.Volkoff : “Les conditions de travail dans les accords et plans d’action “seniors”” rapport pour le COCT, février 2012.
- [8] L.Caron, F.Caser, C.Delgoulet, A.Jolivet, L.Théry, S.Volkoff : “Conditions de travail et seniors : quelques expériences”, CEE, Connaissance de l’emploi n° 92.

ÉTUDE STATISTIQUE

SUR LES GRÈVES DANS

LES ENTREPRISES EN 2011

*Dossier réalisé par la Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (DARES)*

ÉTUDE STATISTIQUE

SUR LES GRÈVES DANS

LES ENTREPRISES EN 2011

En 2011, la proportion d'entreprises du secteur marchand non agricole ayant connu au moins une grève diminue fortement : 1,8 % des entreprises de 10 salariés ou plus déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail, contre 3,3 % en 2010 et 2,2 % en 2009. Après une année 2010 marquée par les arrêts collectifs sur la réforme des retraites, les salariés se sont nettement moins mobilisés en 2011. Les rémunérations, premier motif de conflit, concernent une majorité d'entreprises ayant connu une grève. Toutefois, la proportion d'entreprises déclarant un conflit lié aux rémunérations reste quasiment stable (1 % des entreprises).

Le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour 1 000 salariés a été divisé par quatre, passant de 318 jours pour 1 000 salariés pour l'ensemble des entreprises en 2010 à 77 en 2011. Plus que de la réduction du nombre d'entreprises ayant connu une grève, cette baisse résulte principalement d'une forte diminution de l'intensité des mobilisations. Rapporté aux entreprises ayant connu au moins une grève, le nombre de journées individuelles non travaillées a été divisé par trois : 300 jours pour 1 000 salariés en 2011 contre 979 jours en 2010.

L'année 2011 marque ainsi un des plus bas niveaux de conflictualité constatée depuis la création de l'enquête Acemo sur la négociation et la représentation des salariés en 2005 permettant de la mesurer, que ce soit en termes de proportion d'entreprises ayant connu un arrêt collectif de travail ou en nombre de journées individuelles non travaillées. Ce constat général se vérifie pour la plupart des tailles et secteurs d'appartenance des entreprises.

1,8 % des entreprises de 10 salariés ou plus déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail en 2011 (grève ou débrayage). Cette proportion varie fortement selon la taille des entreprises (Tableau 1). Très faible dans les entreprises de 10 à 49 salariés (0,4 %), elle est beaucoup plus élevée dans les entreprises plus grandes : 14,6 % des entreprises de 200 à 499 salariés et 33,6 % des entreprises de 500 salariés et plus déclarent que leurs salariés ont participé à au moins une grève en 2011. Cette proportion varie également selon les secteurs : elle est la plus élevée dans l'industrie (4,5 % des entreprises), la plus faible dans le commerce (0,9 %) et la construction (0,4 %), le secteur des services se situant dans la moyenne avec 1,7 % des entreprises déclarant au moins un conflit.

Par rapport à 2010, la proportion d'entreprises ayant déclaré au moins une grève diminue fortement en 2011 et ce quelle que soit la taille (de - 1 point pour les entreprises de 10 à 49 salariés à - 11,5 points pour les entreprises de 200 salariés et plus) et les secteurs concernés (de - 0,9 point dans le commerce à - 2,5 points dans les services) (Tableau 2).

Ce sont essentiellement les catégories d'entreprises qui avaient le plus contribué en 2010 à la hausse de la proportion d'entreprises ayant connu au moins une grève, telles que les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises des services habituellement peu ou pas concernées par des faits de grève, qui contribuent le plus à la baisse d'ensemble en 2011.

Tableau 1 : Part des entreprises ayant déclaré au moins une grève en 2009, 2010 et 2011, par secteur et par taille (en % d'entreprises)

Secteur d'activité	2009	2010	2011
Industrie	4,8	5,4	4,5
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	3,1	2,8	2,1
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	7,3	9,1	6,0
Fabrication de matériels de transport	13,5	14,8	18,4
Fabrication d'autres produits industriels	4,2	4,8	4,0
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	7,0	8,9	7,1
Construction	0,4	1,5	0,4
Commerce⁽¹⁾	1,2	1,8	0,9
Commerce ; réparation automobiles et motocycles	0,8	0,9	0,7
Transports et entreposage	4,0	6,9	2,8
Services	2,4	4,2	1,7
Information et communication	2,4	1,8	1,2
Activités financières et assurance	7,2	11,2	3,0
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	1,0	1,1	0,8
Enseignement, santé humaine et action sociale	2,8	4,5	3,0
Autres activités de services	2,5	6,6	1,7
Taille			
10 à 49 salariés	0,5	1,4	0,4
50 à 199 salariés	6,3	7,8	4,1
200 à 499 salariés	17,6	23,4	14,6
500 salariés et plus	38,9	45,0	33,6
Ensemble	2,2	3,3	1,8

Source : enquête Acemo "Négociation et représentation des salariés", DARES (Encadré 1).

Champ : entreprises de dix salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Lecture : dans l'industrie, 4,5 % des entreprises ont connu au moins une grève en 2011 dans l'entreprise ou l'un de ses établissements. Les secteurs d'activités sont désormais présentés au niveau A17 de la nouvelle nomenclature agrégée "NA" de 2008 en quatre postes.

1) Le commerce comprend les entreprises "commerce ; réparation automobiles et motocycles", "transports et entreposage" et "hébergement et restauration".

Note : l'encadré 4 présente les mêmes résultats par branche professionnelle (premier poste de la CRIS) plutôt que par secteur d'activité.

Tableau 2 : Évolution de la proportion d'entreprises ayant déclaré au moins une grève et contribution par secteur et par taille (en points)

	Variation		Contribution à l'évolution globale	
	2009-2010	2010-2011	2009-2010	2010-2011
Secteur d'activité				
Industrie	0,6	- 0,9	0,1	- 0,2
Construction	1,1	- 1,1	0,1	- 0,1
Commerce⁽¹⁾	0,6	- 0,8	0,2	- 0,3
<i>dont Transports et entreposage</i>	<i>2,9</i>	<i>- 4,1</i>	<i>0,2</i>	<i>- 0,2</i>
Services	1,8	- 2,5	0,6	- 0,9
Taille				
10 à 49 salariés	0,9	- 1	0,8	- 0,8
50 à 199 salariés	1,5	- 3,8	0,2	- 0,5
200 à 499 salariés	5,8	- 8,8	0,1	- 0,3
500 salariés et plus	6,1	- 11,4	0,1	- 0,1
Ensemble	1,1	- 1,5	1,1	- 1,5

Source : enquête Acemo "Négociation et représentation des salariés", DARES (Encadré 1).

Champ : entreprises de dix salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Lecture : dans l'industrie, en 2011, la proportion d'entreprises de 10 salariés ou plus ayant connu au moins une grève dans l'entreprise ou l'un de ses établissements a diminué de - 0,9 point ; cette baisse contribue pour 0,2 point à la baisse d'ensemble de 1,5 point. Les secteurs d'activités sont désormais présentés selon la nouvelle nomenclature agrégée "NA" de 2008 en quatre niveaux.

1) Le commerce comprend les entreprises "Commerce ; réparation automobiles et motocycles", "Transports et entreposage" et "hébergement et restauration".

* Pour des raisons d'arrondis, la somme des contributions à la baisse peut légèrement différer du total affiché.

LES SALAIRES, ENJEU DE MOBILISATION DANS PLUS DE LA MOITIÉ DES ENTREPRISES AYANT CONNU AU MOINS UNE GRÈVE

Après une année marquée par d'importants conflits interprofessionnels, notamment celui sur la réforme des retraites, 28 % des entreprises ayant connu une grève en 2011 déclarent au moins un motif d'ordre extérieur à l'entreprise, contre 65 % en 2010. La part des entreprises ayant connu une grève qui déclare explicitement un motif extérieur de conflit en 2011 retrouve ainsi un niveau légèrement inférieur à celui de 2009 (30 %). En 2010, 59 % des entreprises ayant connu une grève citaient explicitement le conflit des retraites.

Alors que l'ensemble de l'année 2010 comptait 11 journées de mobilisations interprofessionnelles (dont 9 avaient porté sur la réforme des retraites), l'année 2011 compte seulement deux journées d'actions nationales et interprofessionnelles : la Journée du 11 octobre appelant à "une autre répartition des richesses" et celle du 13 décembre contre "les mesures

d'austérité budgétaire". Lors de la journée mondiale de l'Organisation internationale du travail pour la sécurité et la santé au travail, une journée d'action le 28 avril a également eu lieu pour la "reconnaissance et la réparation de la pénibilité au travail".

Les motifs de mobilisation plus classiques (rémunérations, emploi, conditions de travail, temps de travail) prédominent en 2011 : ils sont cités par 74 % des entreprises déclarant au moins une grève contre 37 % en 2010.

Les rémunérations sont le premier motif de conflit déclaré et concernent un peu plus de la moitié des entreprises ayant signalé au moins une grève (Tableau 3). Parmi les entreprises ayant déclaré un arrêt collectif de travail en 2011, le thème des salaires retrouve ainsi un niveau proche de celui atteint en 2008 (58 %) après une année 2009 davantage concernée par le thème de l'emploi et une année 2010 dominée par le thème des retraites. Toutefois, la proportion d'entreprises déclarant un conflit lié aux rémunérations reste quasiment stable (0,9 % des entreprises du champ).

Les rémunérations sont au cœur de la conflictualité dans le commerce où elles constituent le motif de grève dans plus des deux tiers des entreprises ayant connu au moins une grève (Tableau 3). Dans les services, en revanche, la question des rémunérations n'est invoquée que dans une minorité des entreprises déclarant au moins un conflit (34 %).

Tableau 3 : Motifs des grèves selon le secteur
(en % d'entreprises ayant connu une grève)

		Mots d'ordre internes à l'entreprise				Mots d'ordre extérieurs à l'entreprise	dont les retraites
		dont rémunérations	dont emploi	dont conditions de travail	dont temps de travail		
Secteur d'activité							
2011	Industrie	61	14	12	2	28	
	Construction	Nr	Nr	Nr	Nr	Nr	
	Commerce ⁽¹⁾	68	13	37	8	16	
	dont Transports et entreposage	57	Nr	43	Nr	Nr	
	Service	34	17	26	7	35	
	Ensemble 2011	53	14	21	5	28	
	Proportion d'entreprises concernées (en % de l'ensemble des entreprises)	0,9	0,3	0,4	0,1	0,5	
2010	Industrie	39	12	12	7	58	55
	Construction	Nr	Nr	Nr	Nr	77	74
	Commerce ⁽¹⁾	32	7	14	3	69	61
	dont Transports et entreposage	26	Nr	11	Nr	75	65
	Service	17	9	8	2	69	60
	Ensemble 2010	26	9	11	4	65	59
	Proportion d'entreprises concernées (en % de l'ensemble des entreprises)	0,8	0,3	0,3	0,1	2,1	1,9
2009	Industrie	38	48	9	5	22	
	Construction	65	Nr	Nr	Nr	Nr	
	Commerce ⁽¹⁾	52	12	18	5	28	
	dont Transports et entreposage	67	11	22	Nr	25	
	Service	32	17	18	7	40	
	Ensemble 2009	39	29	14	5	30	
	Proportion d'entreprises concernées (en % de l'ensemble des entreprises)	0,9	0,6	0,3	0,1	0,7	

Source : enquête Acemo "Négociation et représentation des salariés", DARES.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Nr : résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates déclarant une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.

Lecture : 61 % des entreprises de l'industrie indiquent que la rémunération figure parmi les motifs des grèves (ou de la grève) survenues en 2011. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications. De même, une entreprise peut connaître plusieurs grèves durant l'année, avec à chaque fois des thèmes de revendications différents. Les secteurs d'activités sont désormais présentés selon la nouvelle nomenclature agrégée "NA" de 2008 en quatre postes.

1) Le commerce comprend les entreprises "Commerce ; réparation automobiles et motocycles", "Transports et entreposage" et "hébergement et restauration".

Après les revendications salariales, le thème des conditions de travail est un des motifs de conflit les plus fréquemment déclarés en 2011 : 21 % des entreprises ayant connu une grève le mentionnent (contre 11 % en 2010). Elles représentent 0,4 % de l'ensemble des entreprises du champ de l'enquête, soit une proportion stable par rapport à 2009 et 2010.

Une journée d'action pour "la reconnaissance et la réparation de la pénibilité au travail" a eu lieu le 28 avril 2011, lors de la Journée mondiale de l'Organisation internationale du travail pour la sécurité et la santé au travail. Il est possible que certains enquêtés aient mentionné le motif des conditions de travail sans mentionner qu'il s'agissait d'une journée d'action nationale et interprofessionnelle. Seulement 7 % des entreprises ayant connu au moins une grève sur le thème des conditions de travail déclarent au moins un motif de grève pour revendications nationales et/ou interprofessionnelles, contre 19 % pour l'ensemble des entreprises ayant connu au moins une grève.

En 2011, 14 % des entreprises ayant connu une grève déclarent le thème de l'emploi comme mot d'ordre de grève (contre 9 % en 2010). La fréquence des grèves liées à l'emploi reste stable au sein de l'ensemble des entreprises interrogées (0,3 %). Il est possible qu'en 2010 certains enquêtés, appelés à renseigner l'ensemble des motifs de conflit de l'année, aient mis l'accent sur celui relatif à la réforme des retraites en omettant de mentionner des motifs de revendication plus classiques. Toutefois, la part des entreprises ayant connu une grève qui déclare le thème de l'emploi en 2011 ne retrouve pas son niveau de 2009 (29 %), où ce thème était plus central suite aux conséquences socio-économiques de la crise. C'est dans les secteurs des services que ce motif est le plus cité, par 17 % des entreprises ayant connu au moins une grève dans ce secteur.

Enfin, le temps de travail reste un motif d'arrêt de travail faiblement mentionné. Sa fréquence parmi les entreprises déclarant un arrêt collectif de travail reste stable : 5 % des entreprises ayant connu une grève en 2011 (après 5 % en 2009 et 4 % en 2010), soit 0,1 % parmi l'ensemble des entreprises du champ. C'est dans le commerce que ce motif est le plus présent : 8 % des entreprises ayant connu au moins une grève.

UNE FORTE BAISSÉ DU NOMBRE DE JOURNÉES INDIVIDUELLES NON TRAVAILLÉES EN 2011

Outre la proportion d'entreprises ayant connu au moins une grève, l'enquête Acemo sur la négociation et la représentation des salariés permet d'étudier la conflictualité en mobilisant comme indicateur le nombre moyen de journées individuelles non travaillées (JINT)⁽¹⁾ pour 1 000 salariés de l'ensemble du champ (entreprises ayant connu une grève ou non). Cet indicateur permet d'apprécier l'intensité de la conflictualité. En 2011, ce ratio a été divisé par quatre par rapport à 2010, passant de 318 à 77 JINT pour 1 000 salariés⁽²⁾ (Tableau 4).

Si par rapport à 2010, presque moitié moins d'entreprises ont connu des arrêts de travail en 2011 (1,8 contre 3,3 %), l'effectif salarié (gréviste ou non) des entreprises ayant déclaré au moins un conflit baisse peu (25,7 % de l'effectif salarié du champ contre 32,5 % en 2010).

C'est surtout l'intensité de la conflictualité qui a fortement diminué : à la fois le nombre de salariés mobilisés dans ces arrêts et le nombre de jours de grèves. Ainsi, le nombre de JINT pour 1 000 salariés dans les entreprises ayant connu au moins une grève est divisé par trois. Il passe de 979 à 300 jours, se situant à un niveau même inférieur à celui de 2009 (456 JINT pour 1 000 salariés des entreprises ayant connu une grève) (Tableau 4 et Graphique 2).

1) Le nombre de total de journées individuelles non travaillées pour fait de grève dans l'ensemble des établissements d'une entreprise correspond à l'ensemble du temps de travail non effectué par les salariés impliqués dans des grèves et est exprimé en jours (Encadré 1).

2) Ces évolutions corroborent avec celles de l'enquête Emploi restreinte au champ Acemo (cela exclut les secteurs de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture, l'administration publique, les activités des ménages et les activités extraterritoriales) : la proportion de salariés à temps complet absents pendant la semaine de référence pour cause de grève passe de 0,4 % en 2010 à 0,1 % en 2011.

Tableau 4 : Décomposition des JINT pour 1 000 salariés et proportion d'entreprises ayant connu au moins un arrêt de travail

Secteur d'activité		JINT/ 1000 salariés	JINT/1000 salariés, calculées sur les entreprises ayant connu au moins une grève	Pour chaque secteur, % de salariés travaillant dans une entreprise ayant connu au moins une grève	Pour chaque secteur, part des entreprises ayant déclaré au moins une grève (en %)
2011	Industrie	116	332	34,9	4,5
	Construction	27	316	8,5	0,4
	Commerce ⁽¹⁾	96	334	28,8	0,9
	<i>dont Transports et entreposage</i>	291	538	54,1	2,8
	Service	47	224	20,8	1,7
Ensemble 2011		77	300	25,7	1,8
2010	Industrie	604	1 392	43,4	5,4
	Construction	27	236	11,3	1,5
	Commerce ⁽¹⁾	370	1 139	33,0	1,8
	<i>dont Transports et entreposage</i>	1 151	1 914	60,1	6,9
	Service	143	481	29,7	4,2
Ensemble 2010		318	979	32,5	3,3
2009	Industrie	196	516	37,9	4,8
	Construction	11	157	7,2	0,4
	Commerce ⁽¹⁾	191	593	32,2	1,2
	<i>dont Transports et entreposage</i>	597	994	60,1	4
	Service	71	263	31,8	2,4
Ensemble 2009		136	456	29,9	2,2

Source : enquête Acemo "Négociation et représentation des salariés", DARES.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 116 jours pour 1 000 salariés en 2011. Rapporté aux effectifs des entreprises dans lesquelles un conflit a eu lieu, ce chiffre monte à 332 jours pour 1 000 salariés. 34,9 % des salariés de ce secteur appartiennent une entreprise dans laquelle un conflit a eu lieu. Les secteurs d'activités sont désormais présentés selon la nouvelle nomenclature agrégée "NA" de 2008 en quatre postes.

(1) Le commerce comprend les entreprises "commerce ; réparation automobiles et motocycles", "transports et entreposage" et "hébergement et restauration".

UNE BAISSÉ DE LA CONFLICTUALITÉ DANS LE SECTEUR INDUSTRIEL

Bien qu'en baisse, la proportion d'entreprises ayant connu des arrêts de travail en 2011 reste plus élevée dans l'industrie que dans les autres secteurs. 4,5 % des entreprises y déclarent au moins une grève en 2011 (- 0,9 point par rapport à 2010 et - 0,3 point par rapport à 2009). Les revendications salariales sont un motif de mobilisation collective dans les deux tiers des entreprises grévistes. Ainsi, des grèves ont été menées dans ce secteur suite à des conflits salariaux, contre des projets d'accords visant à geler les salaires ou à freiner l'augmentation salariale. 14 % des entreprises ayant connu une grève citent l'emploi comme

thème de conflits. Ces mobilisations portent essentiellement sur le maintien de l'activité, le refus des plans de sauvegarde de l'emploi et contre les projets de fermetures d'usines ou de sites.

En 2010, même si la part des entreprises de l'industrie ayant connu une grève avait moins augmenté que dans les autres secteurs (+ 0,6 point contre + 1,1 point pour l'ensemble des entreprises ayant déclaré au moins une grève), les grèves y avaient aussi été plus intenses qu'habituellement : le nombre de JINT avait triplé, passant de 196 en 2009 à 604 jours. L'année 2011 est marquée par un important recul de l'intensité des grèves, y compris par rapport aux années précédentes dans ce secteur, avec seulement 116 journées non travaillées pour faits de grève pour 1 000 salariés. Dans les seules entreprises concernées par des faits de grève, en 2011 on recense 332 JINT pour 1 000 salariés contre 1 392 un an auparavant (Tableau 4).

Comme les années précédentes, les entreprises de "fabrication de matériel de transport", dont celles de l'industrie automobile, sont les plus nombreuses à avoir connu une grève en 2011 (18,4 %). C'est le seul sous-secteur d'activité de l'industrie pour lequel la part des entreprises qui déclarent au moins une grève augmente (+ 3,6 points). Les grèves y ont été en revanche nettement moins intenses qu'en 2010 en passant de 2 508 à 125 JINT pour 1 000 salariés, atteignant ainsi un niveau plus proche de 2009 (160 jours), bien qu'en deçà. Pour près des deux tiers des entreprises de ce secteur qui ont connu une grève, les revendications portent sur la rémunération (61 %).

Les activités de "fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et de machines", avec 6 % d'entreprises concernées par une grève, et les "industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution", avec 7,1 % d'entreprises concernées par une grève, connaissent la plus forte baisse du taux de grève en 2011 (soit respectivement - 3,1 et - 1,8 point) (Tableau 1). Les JINT y diminuent presque de moitié. En 2010, les entreprises de ces secteurs avaient été fortement mobilisées sur la réforme des retraites qui représentait un motif d'arrêt de travail pour respectivement 62 % et 85 % d'entre elles. Les salariés d'EDF et GDF Suez se sont en revanche mobilisés en 2011 pour défendre le bénéfice de tarifs préférentiels d'électricité et de gaz.

LES SERVICES CONTRIBUENT À PRÈS DES DEUX TIERS DE LA BAISSÉ D'ENSEMBLE DE LA PART DES ENTREPRISES CONCERNÉES PAR DES ARRÊTS DE TRAVAIL

La part des entreprises des services ayant connu une grève (1,7 %) se situe à un niveau proche de celui observé tous secteurs confondus

(Tableau 1). Elle diminue notablement par rapport à 2010 (- 2,5 points). Le secteur contribue le plus à la diminution d'ensemble de la part des entreprises qui connaissent des arrêts de travail, non seulement du fait du nombre élevé d'entreprises qui composent ce secteur, mais aussi parce que la baisse y est plus marquée. Entre 2010 et 2011, le nombre de JINT est divisé par trois et il passe de 143 à 47 jours pour 1 000 salariés, soit moins qu'en 2009 (71 jours pour 1 000 salariés).

En 2011, parmi les entreprises de ce secteur ayant connu au moins une grève, la majorité déclare les rémunérations ou les conditions de travail comme motifs (respectivement 34 % et 26 % en 2011). Par ailleurs, une entreprise sur trois ayant connu une grève dans ce secteur déclare un mot d'ordre extérieur à l'entreprise. Elles avaient été deux sur trois dans ce cas en 2010, la réforme des retraites étant le motif externe le plus fréquent.

Dans ce secteur, 3 % des entreprises de "l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale" ainsi que celles "d'activités financières et d'assurance" ont connu au moins une grève en 2011. C'est dans ces dernières que l'on constate la plus forte baisse de la part d'entreprises ayant connu au moins une grève entre 2010 et 2011 (- 8,2 points) atteignant ainsi un niveau plus proche de 2008 (4 %). En 2009, les entreprises des "activités financières et d'assurance" avaient connu une forte progression de la conflictualité suite aux répercussions de la crise financière. En 2010, la réforme des retraites y avait été le premier motif de mobilisation invoqué mais dans des proportions moindres que la moyenne (49 %). Entre 2008 et 2010, le nombre de jours de grève pour 1 000 salariés avait triplé dans les entreprises des "activités financières et d'assurance". Inversement, en 2011 il a été divisé par trois. Dans la moitié de ces entreprises, les revendications salariales viennent en tête des motifs de grève.

En revanche, dans "l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale", la baisse de la part des entreprises ayant connu au moins une grève en 2011 est moins importante (- 1,5 point). Le nombre moyen de JINT pour 1 000 salariés a cependant fortement baissé. 38 % des entreprises ayant connu une grève se sont mobilisées sur le thème des conditions de travail et 29 % sur le thème de l'emploi. En 2011, 25 % citent explicitement des mots d'ordre externes à l'entreprise. En 2010, 41 % des entreprises ayant connu une grève s'étaient mobilisées contre la réforme des retraites.

À l'opposé, les entreprises des "activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien" sont les moins concernées par des arrêts collectifs de travail en 2011 (0,8 %). La proportion d'entreprises ayant connu au moins une grève baisse très légèrement par rapport à

2009 et 2010 (respectivement - 0,2 et - 0,3 point), tandis que le nombre de JINT pour 1 000 salariés y est stable par rapport à l'année précédente. Les revendications portent principalement sur les rémunérations (50 %).

LE COMMERCE CONNAÎT UNE FORTE BAISSÉ DU NOMBRE DE JOURS DE GRÈVE POUR 1 000 SALARIÉS, EN DÉPIT D'UNE BAISSÉ PEU PRONONCÉE DE LA PART D'ENTREPRISES AYANT CONNU UNE GRÈVE

Dans le commerce, la proportion d'entreprises ayant connu au moins une grève est de 0,9 % en 2011, soit un taux quasiment stable depuis 2009. Le nombre de jours de grève pour 1 000 salariés y est en revanche divisé par quatre par rapport à 2010 (de 370 à 96 JINT pour 1 000 salariés). C'est dans ce secteur que les entreprises citent le plus fréquemment le thème des rémunérations comme motif de grève, soit sept entreprises sur dix parmi les entreprises déclarant une grève.

Dans le commerce, ce sont les entreprises de "transports et entreposage" qui connaissent le plus fréquemment des arrêts collectifs de travail : 2,8 % d'entre elles ont déclaré au moins une grève. Cependant la part des entreprises ayant connu une grève diminue sensiblement : de - 4,1 points contre une baisse de - 0,9 point dans le secteur du commerce dans son ensemble et - 1,5 point tous secteurs confondus. Ces entreprises retrouvent ainsi un niveau de conflictualité plus proche de 2008 (3,2 %). Le nombre de JINT pour 1 000 salariés recule également fortement : il est quatre fois plus faible qu'en 2010, en passant de 1 151 à 291 jours pour 1 000 salariés. On retrouve en 2011 une intensité des grèves proche de celle de 2006, année où le secteur des transports avait connu un niveau particulièrement faible du nombre de jours de grève (266 JINT pour 1 000 salariés). C'est essentiellement la fin des conflits sur la réforme des retraites qui explique la forte baisse de la conflictualité dans ce secteur. 65 % des entreprises y citaient le conflit des retraites comme motif de grève en 2010. Les revendications salariales (57 %) retrouvent en 2011 une place importante parmi les entreprises du secteur déclarant au moins une grève.

De nombreuses réformes et évolutions structurelles qui touchent l'ensemble des moyens de transport ont néanmoins mobilisé les salariés en 2011. À La Poste, qui déclare près de la moitié des JINT du secteur, des conflits ont émergé essentiellement sur la thématique des conditions de travail suite au suicide d'un postier en janvier 2011. Les réformes du secteur ferroviaire continuent en 2011 de mobiliser les salariés de la SNCF. Une journée d'action européenne a été organisée contre "les projets de libéralisation du système ferroviaire". À la RATP des arrêts de

travail ont également mobilisé les salariés sur le thème des conditions de travail.

Dans les transports maritimes, les arrêts de travail liés à la réforme portuaire et à la réforme des retraites se sont poursuivis jusqu'au début de l'année 2011. Par ailleurs, le secteur a été fortement perturbé en début d'année par des grèves à la Société nationale maritime Corse Méditerranée (SNCM) contre la diminution du nombre des liaisons entre Nice et la Corse.

Dans les transports aériens, c'est essentiellement Air France qui a connu des arrêts collectifs intenses sur la thématique des salaires, pour l'obtention d'une revalorisation salariale, et des conditions de travail, notamment contre la réduction des compositions d'équipage et les évolutions des fonctions sécurité, sûreté et secourisme du métier.

Les grèves restent plus rares et peu intenses dans les entreprises de la construction. 0,4 % des entreprises de 10 salariés et plus de ce secteur ont connu au moins une grève en 2011, soit - 1,1 point par rapport à 2010 et autant qu'en 2009. Ce sont les salariés des entreprises habituellement peu ou pas concernées par des faits de grève qui s'étaient mobilisés en 2010 contre la réforme des retraites³⁾. Le secteur de la construction est essentiellement constitué de petites entreprises ayant une plus faible présence d'instances représentatives du personnel, plus souvent non syndiquées, ce qui peut constituer un frein à l'émergence de mobilisations collectives en cas de conflits entre salariés et employeurs. Le nombre de JINT est parmi les plus faibles, avec 27 jours pour 1 000 salariés. À la différence des autres secteurs, le nombre de JINT y est stable par rapport à 2010 et sensiblement plus important qu'en 2009 (+ 16 jours pour 1 000 salariés). Alors qu'en 2010, les mobilisations collectives avaient massivement porté sur la réforme des retraites (74 % des entreprises ayant connu une grève dans ce secteur citaient ce motif), de fortes mobilisations ont eu lieu sur le thème des salaires.

L'ANNÉE 2011 MARQUE UN DES PLUS BAS NIVEAUX DE CONFLICTUALITÉ DEPUIS 2005

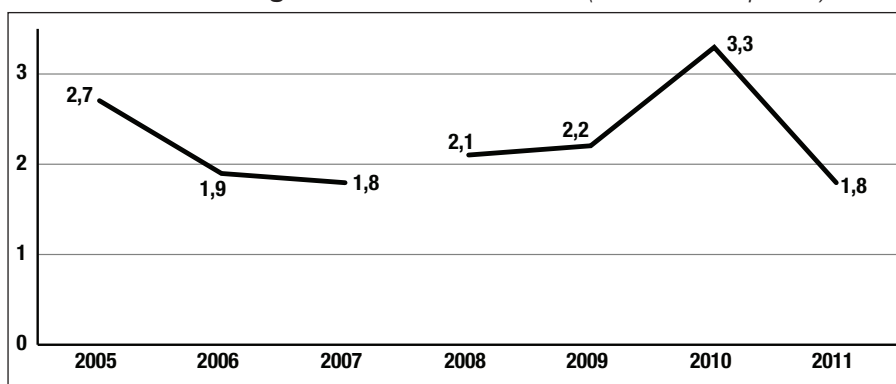
L'année 2011 est marquée par une plus faible proportion d'entreprises ayant connu au moins une grève et par une baisse très sensible de l'intensité de ces grèves. En 2011, la part des entreprises ayant connu au moins une grève retrouve un niveau équivalent à 2007 (1,8 %) (Graphique 1). Cette évolution traduit vraisemblablement un contrecoup de hausses successives initiées en 2008 (2,1 %), puis en

3) G. Desage, E. Rosankis (2012) : "Négociations collectives et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2010" DARES Analyses, n° 053.

2009 suite à d'importants mouvements interprofessionnels contre les conséquences de la crise économique (2,2 %) et amplifiées en 2010 suite aux mobilisations interprofessionnelles contre la réforme des retraites (3,3 %).

Globalement, la conflictualité atteint son plus bas niveau depuis le début de la collecte en 2005 des jours individuels non travaillés pour fait de grève par l'enquête Acemo sur la "négociation et la représentation des salariés" (Graphique 3 et encadré 1).

Graphique 1 : Part des entreprises ayant déclaré au moins une grève de 2005 à 2011 (en % d'entreprises)



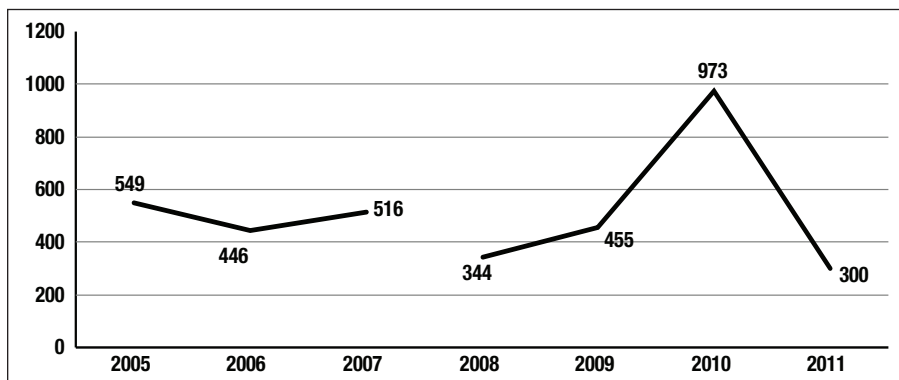
Source : enquête Acemo "Négociation et représentation des salariés", DARES.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Note : à partir de 2008 la pondération de l'enquête a été revue (encadré 2), d'où une rupture de série.

Lecture : en 2011, 1,8 % des entreprises ont connu au moins une grève dans l'entreprise ou l'un de ses établissements.

Graphique 2 : Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés calculé sur les entreprises ayant connu au moins une grève (en JINT/1 000 salariés, calculées sur les entreprises ayant connu au moins une grève)



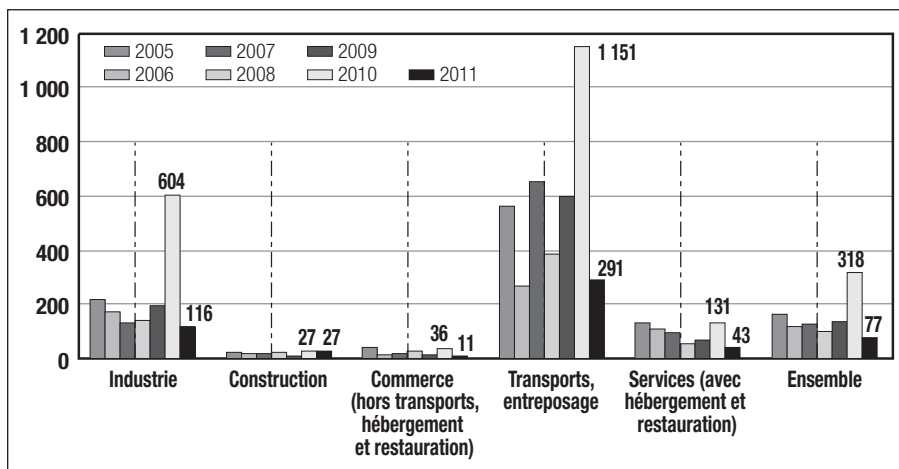
Source : enquête Acemo "Négociation et représentation des salariés", DARES.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Note : à partir de 2008 la pondération de l'enquête a été revue (Encadré 2), d'où une rupture de série.

Lecture : le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés des entreprises ayant connu au moins une grève passe de 973 à 300 JINT pour 1 000 salariés entre 2010 et 2011.

Graphique 3 : Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur



Source : enquête Acemo "Négociation et représentation des salariés", DARES.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole) ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Remarque : afin de faciliter la lecture du graphique, les JINT des années antérieures à 2010 ne sont pas reportées.

Note (1) : entre 2005-2007 d'une part et 2008-2011, d'autre part les données sectorielles produites ne relèvent pas de la même nomenclature. Pour assurer une comparabilité minimale des résultats, les données communiquées pour le commerce sont hors transports, hébergement et restauration. Les données sur les entreprises appartenant au secteur de l'hébergement et de la restauration sont incluses dans le secteur des services.

Note (2) : à partir de 2008 la pondération de l'enquête a été revue (encadré 2), d'où une rupture de série.

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivalait à 116 jours pour 1 000 salariés en 2011.

Pour en savoir plus

- M-T. Pignoni, E. Raynaud (2013) : “Les relations professionnelles au début des années 2010” *DARES Analyses*, n° 026.
- G. Desage, E. Rosankis (2012) : “Négociation collective et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2010” *DARES Analyses*, n° 053.
- Dossier n° 3, “Les conflits collectifs du travail ayant marqué l’actualité en 2011” Direction générale du travail, *in* Bilans & Rapports : La négociation collective en 2011, ed. 2012, pp. 603-617.
- M. Bobbio (2011) : “Négociation collective et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2009” *DARES Analyses*, n° 047.

Encadré 1

L'enquête Acemo "Négociation et représentation des salariés"

Depuis 2006, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) produit les statistiques relatives aux grèves à partir de l'enquête "Négociation et représentation des salariés", et non plus à partir du recensement de l'Inspection du travail.

Cette enquête est réalisée dans le cadre des enquêtes "Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre" (Acemo). Il s'agit d'une enquête postale effectuée chaque année auprès de 11 000 entreprises d'au moins dix salariés appartenant au secteur marchand non agricole en France métropolitaine. Le questionnaire est envoyé au printemps de l'année "n" et porte sur l'année civile "n-1". Les statistiques présentées ici portent sur l'année 2011, compte tenu des délais requis par la collecte et l'exploitation d'une telle enquête.

Le champ est représentatif des 200 000 entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine, qui emploient environ 12 millions de salariés. L'ensemble des entreprises du transport, de l'énergie et des télécommunications en font partie. Sont notamment incluses les entreprises du secteur public et les grandes entreprises nationales : EDF, GDF Suez, SNCF, RATP, France Telecom et La Poste.

Dans l'enquête "Négociation et représentation des salariés", les entreprises sont interrogées sur l'existence de grèves et de débrayages au cours de l'année et sur les motifs de ces grèves. Par "grèves", on entend toutes les cessations complètes du travail par les salariés, quelle que soit leur durée, dans le but de défendre des revendications professionnelles. Les débrayages ne sont en ce sens qu'une forme de grève, d'une durée inférieure à la journée.

Sous le label "mots d'ordre extérieurs à l'entreprise", on trouve à la fois des appels nationaux sur des sujets transversaux ou sectoriels comme les retraites, mais également des appels concernant des bassins d'emplois plus spécifiques (zones portuaires par exemple) au sein desquels des réformes peuvent directement affecter les salariés d'entreprises.

Outre la part des entreprises concernées, l'enquête permet de calculer un volume total de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève. Cet indicateur correspond à l'ensemble du temps de travail non effectué par les salariés impliqués dans des grèves et est exprimé en jours. Par exemple, si dans une entreprise 60 salariés ont débrayé une demi-journée en 2008, le nombre de JINT à déclarer est de 30 (calcul : $60 \times 0,5 = 30$ JINT).

L'analyse des résultats de l'enquête est enrichie par des données qualitatives : remontées des services déconcentrés du ministère du Travail et articles de presse.

Encadré 2

La méthode de pondération de l'enquête Acemo "Négociation et représentation des salariés"

Depuis 2009, la méthode de pondération des enquêtes Acemo a été revue. Ainsi, les enquêtes sont maintenant calées sur des données externes, ce qui permet d'obtenir une structure de calage plus solide, ainsi qu'une meilleure cohérence avec d'autres sources statistiques disponibles. Les données de calage sont calculées à partir des effectifs salariés issus des estimations d'emploi de l'INSEE (restreints au champ Acemo), et d'une structure par taille d'entreprise et activité plus détaillée obtenue par une exploitation structurelle du dernier fichier disponible des Déclarations annuelles de données sociales (DADS) de l'INSEE.

Le changement de pondérations a pour principal effet de réviser à la hausse le poids des plus petites entreprises dans le champ de l'enquête. Cette révision peut mécaniquement faire varier certains indicateurs, et notamment ceux dont la variabilité par taille d'entreprise est importante (exemple : taux de négociation, taux de grève, etc.). Elle a été appliquée à partir de 2009 et par rétopolation pour l'année 2008.

Encadré 3

Les conventions regroupées pour l'information statistique (CRIS)

En France, les statistiques économiques sur l'emploi et les salaires sont habituellement construites selon la nomenclature d'activités française (NAF) et souvent publiées et commentées selon la nomenclature économique agrégée, dont les regroupements visent à refléter le comportement d'agents économiques confrontés à leur marché, alors que la structuration de la NAF fait intervenir d'autres critères comme les spécificités techniques du processus de production ou son organisation en filières de production.

Conçue pour permettre le traitement de données statistiques, la grille d'analyse des "Conventions regroupées pour l'information statistique" (CRIS), élaborée par la DARES, est un ensemble de regroupements de branches conventionnelles à trois niveaux : le niveau CRIS1, le moins détaillé, comprend 25 postes, le niveau CRIS2 en comprend 64 et le niveau CRIS3, le plus détaillé, en comporte 137. La CRIS sera mise à jour chaque année pour tenir compte des textes nouvellement créés ou des textes "archivés".

La CRIS est un outil d'analyse à finalité exclusivement statistique, elle n'a aucune valeur juridique.

Encadré 4

Les grèves dans les entreprises par branche professionnelle

En complément du tableau 1 qui présente la part des entreprises ayant déclaré une grève en fonction de leur activité, ce tableau présente la même information, par branche professionnelle définie selon la Cris (Encadré 3).

Branches professionnelles (rattachement principal des entreprises, CRIS niveau 1)	Proportion d'entreprises ayant connu une grève en 2010		Proportion d'entreprises ayant connu une grève en 2011	
	Ensemble	Entreprises de 200 salariés	Ensemble	Entreprises de 200 salariés
ENSEMBLE	3,3	31,2	1,8	19,7
Métallurgie et sidérurgie	5,9	47,7	4,8	33,9
Bâtiment et travaux publics	1,6	19,4	0,5	15,7
Chimie et pharmacie	3,9	41,1	2,1	21,7
Plastiques, caoutchouc et combustibles	7,9	43,2	3,5	28,7
Verre et matériaux de construction	2,5	28,9	4,2	31,1
Bois et dérivés	4,5	43,3	1,6	35,0
Habillement, cuir, textile	1,2	13,4	1,1	10,4
Culture et communication	2,1	27,7	1,0	16,2
Agroalimentaire	2,3	24,8	1,7	30,9
Commerce de gros et import-export	nr	nr	nr	nr
Commerce principalement alimentaire	1,3	12,7	1,1	6,7
Commerce de détail principalement non alimentaire	1,1	26,5	1,3	10,7
Services de l'automobile et des matériels roulants	nr	nr	nr	nr
Hôtellerie, restauration et tourisme	1,5	17,5	0,4	15,5
Transport (hors statuts)	3,8	37,4	1,7	21,1
Secteur sanitaire et social	5,7	37	2,4	13,5
Banques, établissements financiers et assurances	10,6	43,3	4,1	18,8
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	nr	nr	nr	nr
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	1,3	18,7	1,3	12,5
Professions juridiques et comptables	nr	nr	nr	nr
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	2	12,5	3,0	18,0
Branches non agricoles diverses	2,9	18,6	3,1	17,9
Branches agricoles ⁽¹⁾	nr	nr	nr	nr
Secteurs sous statuts	29,8	83,3	15,6	44,4
Hors conventions de branches ou statuts	6	26,9	1,2	8,2

Source : enquête Acemo "Négociation et représentation des salariés", DARES.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Lecture : 4,8 % des entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole dont la convention collective principale relève des branches professionnelles "métallurgie et sidérurgie" ont déclaré au moins une grève en 2011.

nr : Résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates et déclarant une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise de la proportion d'entreprises ayant connu une grève.

(1) L'essentiel des entreprises rattachées aux branches agricoles sont hors du champ de l'enquête (secteur marchand non agricole). Il n'est de ce fait pas pertinent de caractériser les arrêts collectifs de travail dans ces branches à partir de l'enquête.

LES CONFLITS COLLECTIFS
DU TRAVAIL AYANT MARQUÉ
L'ACTUALITÉ EN 2012

Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT)

LES CONFLITS COLLECTIFS

DU TRAVAIL AYANT MARQUÉ

L'ACTUALITÉ EN 2012

Cette présentation de la conflictualité a été réalisée à partir des médias (quotidiens nationaux, principaux quotidiens régionaux, Internet) et complétée par les informations disponibles auprès des services déconcentrés du ministère chargé du Travail. Cette présentation ne prétend ni dégager des tendances ni fournir une description exhaustive de la conflictualité mais plutôt exposer de manière qualitative les principaux faits conflictuels ayant marqué l'actualité en 2012.

I. LES JOURNÉES DE MOBILISATION INTERPROFESSIONNELLE

Deux journées d'actions nationales et interprofessionnelles qui s'inscrivaient dans le cadre de mobilisations à l'échelle européenne ont principalement marqué l'actualité sociale en 2012, outre la journée internationale des travailleurs du 1^{er} mai.

Le 9 octobre 2012, dans le cadre d'une journée baptisée "journée de la défense de l'emploi industriel" des milliers de personnes sont descendues dans les rues des grandes villes françaises pour protester contre la "politique d'austérité" et la multiplication des plans sociaux.

La journée d'action européenne du 14 novembre 2012, contre l'austérité et pour une Europe sociale initiée par la Confédération européenne des syndicats (CES) en Europe, a particulièrement été relevée par la presse nationale. Cet appel de la CES a été relayé par la CGT, CFDT, FSU, UNSA et Solidaires et s'est traduit par la mobilisation d'environ 100 000 personnes à travers 134 manifestations dans plusieurs villes françaises, outre les rassemblements, les manifestations ou les grèves générales organisés dans les autres pays européens comme l'Espagne ou le Portugal.

Les négociations au niveau national interprofessionnel sur le thème de la sécurisation de l'emploi ont été accompagnées par une journée d'action nationale interprofessionnelle le 13 décembre 2012. Initiée par la CGT, cette journée d'action visait à faire entendre les revendications du syndicat dans les négociations et dénoncer auprès des employeurs et du MEDEF les mesures prévues par la négociation sur la sécurisation de l'emploi qui, selon lui, sont synonymes de régression des droits sociaux des salariés.

II. LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES CONFLITS COLLECTIFS RELEVÉS PAR LA PRESSE

II.1 CERTAINS SECTEURS ÉCONOMIQUES ONT PARTICULIÈREMENT RETENU L'ATTENTION

En 2012, la presse a couvert de nombreux conflits, notamment dans le secteur industriel. Ces conflits qui, pour certains, ont débuté en 2011 sont très majoritairement liés à des problématiques d'emploi et s'inscrivent dans un contexte socio-économique caractérisé par l'aggravation des effets de la crise. L'ampleur et la gravité de certains de ces conflits inter-rogent même sur l'avenir hexagonal de certaines activités économiques.

- ***L'industrie***

L'industrie sidérurgique

Le mouvement social des salariés d'ArcelorMittal a fait l'objet d'un suivi médiatique tout au long de l'année 2012. Le conflit a été marqué par de fortes mobilisations dirigées successivement contre le projet de fermeture des hauts fourneaux de Florange, l'annonce de leur fermeture le 1^{er} octobre 2012 avec une offre de reprise, et finalement contre l'accord conclu entre le Gouvernement et ArcelorMittal fin novembre.

Cet accord, qui prévoit d'éviter un plan social et annonce un investissement de 180 millions d'euros sur cinq ans, n'écarte pas la fermeture définitive des hauts fourneaux.

Le conflit ArcelorMittal a touché d'autres sites en France puisque les 550 salariés de l'Indre (Loire-Atlantique) ont bloqué l'accès à leur usine début décembre 2012 pour protester contre les conséquences du

transfert vers Florange de leur activité de décapage et de laminage prévu par l'accord précité.

Le secteur du raffinage

La liquidation judiciaire de l'usine Petroplus de Petit-Couronne (Seine-Maritime), prononcée par le tribunal de commerce de Rouen le 16 octobre 2012, a provoqué de nombreuses grèves et manifestations des 550 salariés de la raffinerie qui n'avait toujours pas trouvé de repreneur à la fin de l'année et à quelques semaines de la date limite laissée par le tribunal pour le dépôt des offres.

L'industrie agroalimentaire

La mise en liquidation judiciaire du "pôle frais" du groupe Doux au mois de septembre a provoqué de vives tensions sociales et de nombreuses manifestations dans cette entreprise dont le pôle en difficulté employait près de 1 800 salariés et représentait un véritable moteur pour la filière agroalimentaire de la région Bretagne notamment. Cette liquidation aura des conséquences sur les nombreuses entreprises qui travaillaient pour et avec le groupe Doux (éleveurs, abattoirs, transporteurs, distributeurs). La fermeture et l'occupation par les salariés de l'abattoir de Graincourt (Doux - Pas-de-Calais) fermé en septembre est un exemple des conflits engendrés par la liquidation judiciaire des produits frais de l'industriel volailler.

Début décembre, les huit sites de production du groupe laitier Candia ont été confrontés à des arrêts de travail et des manifestations contre le projet de restructuration qui condamne trois usines de l'Allier, du Rhône et de la Sarthe (313 emplois, soit 20 % des effectifs du groupe en France). Le sort de l'usine de la Sarthe mobilise aussi la population et les élus de la région.

La fermeture de deux conserveries de légumes entre 2013 et 2015 par le groupe coopératif Cecab connu pour la marque d'Aucy (deuxième producteur français de légumes en conserve) a également entraîné des manifestations des salariés des usines concernées (Val d'Aucy à Ciel - Saône-et-Loire et Boutet Nicolas à Rosporden - Finistère). L'opération doit se traduire par la suppression de 244 emplois ainsi que de nombreux postes de saisonniers.

La presse a également relayé les mobilisations des salariés de la société Pilpa de Carcassonne (Aude) dont le conflit lié à la fermeture annoncée de l'usine au mois de juillet 2012 a été marqué en décembre par la suspension du plan de sauvegarde de l'emploi ainsi que la "surveillance" du site par les salariés.

L'industrie automobile et l'équipement automobile

L'annonce de la suppression de 8 000 emplois en France et de la fermeture du site d'Aulnay-sous-Bois (Seine-Saint-Denis) par PSA Peugeot Citroën le 12 juillet 2012 a provoqué, depuis cette date, de nombreuses manifestations et la mobilisation des salariés du constructeur automobile qui a engagé les négociations sur le volet social du plan de restructuration à l'automne. Les actions les plus marquantes ont été menées par les salariés employés sur le site d'Aulnay-sous-Bois sur lequel le conflit commençait à se durcir fortement en fin d'année.

Les tensions sociales n'ont pas épargné l'autre grand constructeur automobile français, Renault. Ce dernier a été confronté, fin décembre, et avant même qu'il annonce vouloir procéder à une baisse d'effectif de 7 500 emplois à l'horizon 2016, à de nombreux débrayages visant à protester contre certaines mesures avancées par la direction dans le cadre des négociations sur la compétitivité.

D'autres conflits liés à l'emploi ont marqué l'actualité sociale de l'industrie automobile et de ses sous-traitants en 2012, comme celui survenu dans l'usine Ford (Blanquefort - Gironde), dans l'entreprise TWR de Ramonchamp (Vosges) ou comme les nouvelles tensions sociales liées aux projets de suppression d'emplois sur les sites de la région Nord - Pas-de-Calais de l'équipementier automobile américain Visteon.

La crise qui touche le secteur automobile entraîne aussi des tensions liées aux conditions de travail. Les délégués CGT des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) du fabricant de pneumatiques Michelin ont dénoncé la pression qui s'est installée dans toutes les sphères de l'entreprise et l'absence de prise en compte de la souffrance des salariés. Les militants mettent en cause le "*lean management*" appliqué dans l'entreprise qui a vu le taux d'absentéisme et de "*burn out*" augmenter depuis quelques années.

L'industrie pharmaceutique

Depuis l'été 2012, la presse a relayé les nombreux rassemblements et manifestations de salariés de l'entreprise Sanofi (laboratoire de recherche pharmaceutique) contre un projet de réorganisation de leur entreprise qui menace plus de 900 emplois d'ici à 2015. Les syndicats estiment que le plan social, qui a par ailleurs été contesté devant le tribunal, devrait toucher au final près de 2 400 postes. Ils s'inquiètent aussi du sort des salariés précaires de l'entreprise et de ses sous-traitants, et plus généralement de l'avenir de l'industrie pharmaceutique française.

Début octobre, les salariés de l'entreprise pharmaceutique Merck se sont mobilisés devant le siège lyonnais pour protester contre le plan de sauvegarde de l'emploi mis en place par la direction pour maintenir la compétitivité de l'entreprise. Parallèlement, le 3 décembre 2012, et après trois ans de procédures et sept renvois, le conseil des prud'hommes de Longjumeau (Essonne) a condamné l'entreprise Merck santé à verser plusieurs milliers d'euros à 46 de ses ex-salariés. Le tribunal a considéré que le motif de sauvegarde de compétitivité invoqué pour fermer son centre de recherche de Chilly-Mazarin (Essonne) n'était pas justifié.

Fabrication d'équipements de communication

À l'automne, les salariés de l'usine Technicolor d'Angers (fabrication de décodeurs numériques) qui s'étaient mobilisés durant l'été pour sauver leurs emplois ont vu le tribunal de commerce prononcer la liquidation de l'entreprise sans poursuite d'activité. Suite à cette décision, des centaines de personnes ont manifesté dans les rues d'Angers pour obtenir un plan de sauvegarde de l'emploi à la hauteur du préjudice subi et pour dénoncer la responsabilité du groupe Technicolor dans la faillite de sa filiale. Les salariés ont, par ailleurs, voté l'occupation quotidienne du site, pour obtenir des primes supralégales de licenciement.

La presse a largement souligné les conflits liés aux suppressions d'emplois chez l'équipementier télécom franco-américain Alcatel-Lucent. Le groupe qui a annoncé vouloir supprimer 5 500 emplois dans le monde dont 1 400 en France (où il emploie 9 000 personnes) a été confronté à de nombreuses manifestations sur plusieurs de ses sites (Vélizy, Orvault, Lannion, Nozay Villarceaux). Par ailleurs, l'entreprise qui était malmenée en bourse a vu sa cotation disparaître du CAC 40 mi-décembre.

La veille de Noël, les syndicats de l'entreprise Motorola Mobility (filiale de téléphones portables de l'américain Google depuis mai 2012) ont engagé des négociations en réaction à l'annonce faite par la direction de l'éventuelle fermeture du site toulousain où sont employées 170 personnes.

Autres secteurs industriels

Dans d'autres secteurs industriels, la presse a fait état du déclenchement de plusieurs conflits, comme celui survenu dans l'usine Electrolux de lave-linge située à Revin (Ardennes), dans les usines de fabrication de textile technique Albany de Sélestat (Bas-Rhin) et de Saint-Junien (Haute-Vienne), dans l'usine de fabrication de chaussures

de sécurité Jallate de Saint-Hippolyte du Fort (Gard) ou dans la centrale nucléaire de Fessenheim où les salariés ont accueilli le délégué interministériel à la fermeture de la centrale par une grève.

• ***Les transports (transports terrestres, aériens et maritimes, transports routiers et services auxiliaires de transports)***

À la SNCF, les principales mobilisations de l'année 2012 étaient dirigées contre la réforme ferroviaire qui prévoit un rapprochement entre l'actuel gestionnaire de l'infrastructure, Réseau ferré de France (RFF), et la SNCF au sein d'un pôle public unifié et doit déboucher sur une loi en 2013. Les organisations syndicales entendaient protester contre la faiblesse de l'augmentation salariale (+ 0,5 %), les conditions de travail et le changement de service (changement d'horaires).

Dans le secteur aérien, suite notamment aux mouvements des agents de la sûreté aéroportuaire ayant fortement perturbé le fonctionnement des principaux aéroports français fin 2011, l'année 2012 a été marquée par l'adoption d'une loi visant à encadrer et prévenir les conflits sociaux dans les entreprises de transport aérien de passagers (voir encadré ci-après).

La presse a relevé certains conflits comme la grève suivie par une partie du personnel au sol et du personnel navigant d'Air Caraïbes Atlantique, entre le 15 et le 20 novembre pour protester contre "un déficit profond du dialogue social", contre le "refus de la direction de mettre en place un système de temps alterné" et demander "de suivre la loi en termes de jours de repos et de congés payés".

Elle a également mis en avant des mouvements principalement liés aux difficultés économiques rencontrées par certaines compagnies comme la grève suivie par les salariés de la compagnie Corsair International (filiale de TUI France) les 7, 8 et 9 septembre, à quelques semaines de la fin d'un plan de 380 départs volontaires, pour obtenir le non-recours à des licenciements et de meilleures conditions de travail et de rémunération.

Chez Air France, les mobilisations de l'année 2012 concernaient principalement les conséquences du plan "Transform 2015" (économie de deux milliards d'euros, regroupement des filiales, réduction de 10 % des effectifs, restructuration du court et du moyen courrier, et refonte des principaux accords d'entreprise), les emplois, les salaires et les conditions de travail des salariés de la compagnie aérienne.

Loi n° 2012-375 du 19 mars 2012 relative à l'organisation du service et à l'information des passagers dans les entreprises de transport aérien de passagers et à diverses dispositions dans le domaine des transports

La loi "Diard" (du nom du député dépositaire, Éric Diard) promulguée le 19 mars 2012 a pour ambition d'éviter :

- les grèves en incitant les employeurs et les organisations syndicales représentatives à conclure des accords-cadres de prévention des conflits ;
- la paralysie du transport aérien, en obligeant les salariés qui ont l'intention de participer à une grève à se déclarer individuellement 48 heures avant le début de celle-ci ;
- l'absence d'information des usagers, en délivrant à ces derniers une information précise 24 heures au plus tard avant la perturbation.

L'objectif de cette loi n'est donc pas de garantir un service minimum mais d'offrir aux usagers un service connu d'avance, mieux organisé à partir des moyens humains effectivement disponibles pour le service.

Validé par le Conseil constitutionnel le 15 mars 2012, ce texte apporte plusieurs aménagements au droit de grève des salariés du secteur du transport aérien de passagers.

Il organise pour tous les maillons de la chaîne d'activités concourant au transport aérien de passagers un dispositif de "dialogue social préventif" à l'exercice du droit de grève, calqué sur celui existant dans les transports terrestres de voyageurs auquel s'ajoute une obligation de déclaration pour certains salariés grévistes.

Ainsi, l'employeur et les organisations syndicales représentatives sont incités à engager des négociations en vue de la signature d'un accord-cadre organisant une procédure de prévention des conflits et tendant à développer le dialogue social. En application de cet accord, le recours à la grève ne peut intervenir qu'après une négociation entre l'employeur et les syndicats. L'accord-cadre fixe les règles d'organisation et de déroulement de la négociation préalable au conflit.

Second aménagement du droit de grève : l'obligation de déclaration des salariés. En cas de déclenchement de la grève, et sous peine de sanctions disciplinaires, le salarié "dont l'absence est de nature à affecter directement la réalisation des vols" doit dorénavant informer son employeur à deux occasions :

- au moins 48 heures avant de participer à la grève,
- au moins 24 heures à l'avance lorsqu'il s'est déclaré gréviste mais renonce à participer au mouvement ou lorsqu'il reprend son service.

• *Les sociétés d'information et de communication*

Les salariés du groupe public France Télévisions et des radios publiques France Inter et France Info se sont mobilisés à plusieurs reprises depuis l'automne perturbant ainsi la diffusion des programmes.

Les salariés s'inquiétaient des conséquences sociales d'un budget en baisse de 200 millions d'euros pour 2013 et craignaient que le plan de réduction des effectifs en cours qui prévoyait déjà 500 départs volontaires ne soit étendu à plus de 1 000 suppressions de postes. Ils dénonçaient l'austérité imposée à France Télévisions par l'État et la direction du groupe.

Le secteur de la presse écrite et radio a connu plusieurs mouvements collectifs durant l'année 2012, en particulier pour le maintien de l'emploi, comme à France Bleu le 20 décembre, Sipa News le 6 décembre ou Sud-Ouest le 9 novembre.

D'autres titres dont les ventes étaient en recul comme La Tribune, ou Le Figaro étaient confrontés à un climat social tendu et devaient annoncer la mise en place de plans de départ volontaire.

Ces difficultés rencontrées par la presse écrite ont été aggravées par le conflit très dur qui touche l'entreprise Presstalis. Le plan de sauvegarde de l'emploi du premier distributeur de presse français prévoit la suppression de 1 200 emplois sur 2 500. En 2012, les grèves et les différentes actions entreprises par les salariés de cette société ont régulièrement bloqué la distribution des quotidiens et des magazines.

• ***Les télécommunications***

Le 13 novembre, tous les salariés de la filière Télécom étaient appelés à une journée de mobilisation et d'actions "pour peser sur les décisions du Gouvernement et les stratégies des entreprises" et demander l'arrêt des suppressions d'emplois dans un secteur touché par des plans sociaux ou des réductions d'emplois.

En effet, en 2012, la filière Télécom hexagonale était en difficulté. Après Bouygues-Telecom en novembre (plan de départ de 556 postes sur 10 000) et la fermeture de 79 boutiques du distributeur spécialisé en téléphonie mobile Phone House, c'est la direction du deuxième opérateur mobile français SFR qui a officialisé en fin d'année un plan de départ volontaire portant sur 856 postes.

• ***L'administration publique***

Les fonctionnaires se sont peu mobilisés en 2012. Cependant, inquiets des projets liés au nouvel acte de la décentralisation, ils ont manifesté devant le Sénat le 4 octobre pour l'ouverture des "états généraux de la décentralisation". À cette occasion ils ont également dénoncé la poursuite du gel des salaires et les suppressions de postes dans certains ministères.

La volonté des syndicats était aussi de commencer à bâtir un rapport de force en vue des négociations sur les rémunérations et les carrières programmées début 2013.

• ***Les activités postales***

Pour protester contre la surcharge de travail, conséquence de la baisse des effectifs (plus de 1 000 emplois auraient disparu en quatre ans), sept syndicats de La Poste ont appelé à un mouvement de grève le 29 novembre 2012 dans les activités “colis”. Les syndicats demandaient la prise en considération des revendications du personnel et la déprécarisation des agents en contrat à durée déterminée (CDD) ou en intérim.

• ***La santé humaine et l'action sociale***

L'accord signé fin octobre visant à encadrer les dépassements d'honoraires et la proposition de loi sur les réseaux de soins a provoqué une forte mobilisation des médecins libéraux qui ont massivement répondu aux appels à manifester des deux syndicats (le BLOC et la Fédération des médecins de France) qui s'opposaient à ces textes.

Le 12 novembre 2012, les internes des hôpitaux ont manifesté et entamé une grève illimitée. Ils protestaient contre le non-respect du repos de sécurité à l'hôpital. Ils ont également fait part de leur crainte quant à une remise en cause de la liberté d'installation dans le cadre de la lutte contre les déserts médicaux et de leur opposition à la proposition de loi sur les réseaux de soins des mutuelles.

L'Assistance publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP) a connu plusieurs mouvements de grève en 2012. L'occupation des locaux de la direction de l'hôpital Saint-Antoine le 6 décembre par une centaine de cadres de santé visait à demander l'ouverture urgente de négociations sur le reclassement des personnels, les conditions de travail ainsi que sur l'égalité et l'équité de traitement sur tous les sites de l'AP-HP, en matière de temps de travail, de primes et d'heures supplémentaires. Cette demande a été réitérée par plus de 300 salariés le 12 décembre à l'hôpital Saint-Antoine et par une centaine de manifestants le 18 décembre devant le ministère de la Santé. Ces demandes ont abouti à l'ouverture de quatre séances de négociations avec la direction de l'AP-HP en janvier 2013.

• ***Les services culturels et de loisirs***

Le 21 septembre (date de sortie de l'iPhone 5) les salariés des magasins français Apple Store, ont manifesté pour protester contre leurs conditions de rémunération. La direction avait consenti à accorder des

tickets-restaurant alors que les revendications portaient essentiellement sur l'octroi d'un treizième mois et de primes exceptionnelles.

Le 29 décembre, les 180 salariés du Virgin situé sur l'avenue des Champs-Élysées qui redoutaient la fermeture prochaine de leur magasin ont organisé un rassemblement de protestation avec deux slogans "non à la perte de nos emplois, non à la fermeture de nos magasins".

Une journée d'action visant principalement à dénoncer les conditions de travail, l'échec des négociations salariales et les réductions d'effectifs a été organisée à la FNAC Saint-Lazare le 5 avril 2012.

Parallèlement à ce mouvement des salariés, il est à noter que le 13 décembre, la cour d'appel de Paris a suspendu la mise en œuvre d'un projet de réorganisation des magasins de la société FNAC Relais, qui regroupe les magasins FNAC de province. Saisie par des CHSCT et des syndicats de la FNAC, la juridiction a reconnu les risques que le projet faisait courir sur la santé des cadres pour prendre sa décision. Cette décision est une première car elle consacre le droit des CHSCT et des syndicats à faire bloquer un PSE sur le fondement des risques psychosociaux.

• *L'enseignement et la formation*

Environ 1 500 salariés appartenant à la branche professionnelle des établissements privés sous contrat se sont rassemblés à Paris le 6 octobre devant le siège de la Fédération nationale des organismes de gestion des établissements de l'enseignement catholique (Fnogec), à l'appel du Snec-CFTC, de la Fep-CFDT et du Syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique (Spelc – ce syndicat de salariés regroupe tous les membres de la profession : enseignants, salariés des établissements, chefs d'établissement). Ils réclamaient une plus forte revalorisation salariale et ont insisté pour que la durée de survie de la convention collective existante dénoncée par les employeurs soit prolongée.

Près d'un instituteur sur deux de Seine-Saint-Denis était en grève jeudi 11 octobre. Ils étaient près de 1 000 à manifester devant le ministère de l'Éducation nationale pour dénoncer les 250 postes manquants dans les écoles primaires du département, et la précarité des remplaçants (le rectorat de Créteil faisant régulièrement appel à des vacataires étudiants). L'intersyndicale réclamait une contractualisation, avec les mêmes avantages que les professeurs-stagiaires et une augmentation du nombre de postes sur le long terme.

3 000 salariés de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) ont manifesté devant la gare Montparnasse le 22 novembre 2012 pour exiger que le Gouvernement sauve leur association au bord de la faillite. L'AFPA qui depuis 2009 et l'ouverture au marché de la formation doit répondre à des appels d'offre, se retrouvait dans une situation très difficile à la fin de l'année.

• *Activités financières et d'assurance*

Les problématiques liées aux suppressions d'emplois suscitent beaucoup l'inquiétude des salariés des banques françaises qui n'échappent pas à la tendance mondiale et qui projettent de réduire leurs effectifs dans leurs activités de financement et d'investissement d'environ 15 %.

Ainsi, la Société Générale, BNP Paribas et Crédit Agricole SA ont annoncé et organisé leurs plans de départs volontaires. Ces réductions d'effectif devraient donc aboutir à la disparition de 75 000 postes dans les banques d'affaires d'ici à 2017.

En réaction à ces suppressions de postes et pour dénoncer la politique salariale du groupe, les syndicats CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO et SNB/CFE-CGC de la Société Générale ont lancé le mercredi 21 novembre 2012 un appel à la grève pour le 8 janvier 2013.

Depuis la rentrée 2012, la presse a couvert la mobilisation des salariés du Crédit immobilier de France (2 500 salariés). Ces derniers ont organisé plusieurs manifestations dont un défilé dans les rues de Paris le 13 septembre pour sauver leurs emplois. Ils ont même lancé une pétition pour sauver leur entreprise qui semblait promise, en fin d'année, à une extinction progressive de ses activités et à une fermeture programmée.

• *Commerce*

La presse a notamment relayé le mouvement de protestation des salariés du groupe Bricorama contre la décision de la cour d'appel de Versailles qui a jugé que l'enseigne, numéro 4 du bricolage en France, était coupable d'ouverture dominicale illégale de ses 32 magasins en Île-de-France. Les salariés ont reproché au syndicat CGT-FO les conséquences sur leurs emplois et leurs salaires de cette décision de justice dont les actions du syndicat sont à l'origine.

II.2. CERTAINES FORMES “ATYPIQUES” DE CONFLITS

Un conflit peut être considéré comme “atypique” dès lors qu’il s’écarte du simple arrêt de travail.

Ainsi, début novembre, les employés de l’usine de cosmétiques Revlon (Bezons) ont bloqué le site pendant deux jours avant de reprendre leur activité. Depuis début septembre, ils multipliaient les mouvements pour protester contre le projet de fermeture de leur usine début 2013. À la fin de l’année, trois syndicats (UNSA, CFDT, CFTC) négociaient les compensations pour le licenciement des 62 salariés du site.

Après plus de 400 jours de mobilisation et l’occupation du site depuis près d’un an, les salariés de l’usine Continentale nutrition de Vedène (Vaucluse), qui avaient vu la fermeture de leur usine en septembre 2011, ont appris début décembre que le site qui a été vendu par le propriétaire, serait aménagé pour une société de logistique. Certains salariés qui se sont mobilisés participeront au réaménagement de l’usine, bénéficieront de formations qualifiantes et seront réintégrés dans la nouvelle unité.

Début décembre, après plus de 800 jours d’action et de mobilisation, les salariés de l’usine Fralib de Géménos (Bouches-du-Rhône) ont demandé le soutien du Gouvernement et du président de la République afin de forcer le groupe Unilever à céder sa marque “Éléphant” et permettre ainsi la mise en place du projet de société coopérative et participative (SCOP) porté par les salariés.

Liquidée à l’été 2011 puis reprise par le groupe Windhager Garten après de nombreuses mobilisations des salariés, l’usine de fabrication de toiles cirées Veninov de Vénissieux (Rhône) n’avait toujours pas repris son activité fin 2012. Début décembre, une quinzaine d’anciens salariés ont décidé d’occuper l’usine pour exiger du repreneur un redémarrage rapide de l’activité.

III. L'INTERVENTION DES SERVICES DE L'ÉTAT : LES ACTIONS DE CONCILIATION ET DE MÉDIATION

La réglementation a prévu plusieurs modes de résolution des conflits collectifs. Trois de ces procédures sont prévues par le Code du travail (la conciliation, la médiation et l'arbitrage) et une par le Code de procédure civile (la médiation judiciaire).

À côté de ces procédures formelles, existe la médiation informelle de l'Inspection du travail. Les modalités d'intervention de l'Inspection du travail sont multiples : elles peuvent se concrétiser par la réception et l'audition des parties, une intervention *in situ*, ou s'orienter vers une véritable action de facilitation pour régler le différend. Ces modalités dépendent des circonstances locales et de la volonté des parties au conflit.

Les actions de conciliation et de médiation présentées dans l'encadré ci-dessous portent donc sur les différentes modalités d'intervention de l'État lors de conflits collectifs.

Les modes de résolution des conflits collectifs

On distingue plusieurs modes de règlement des conflits collectifs :

• Les procédures définies par le Code du travail

La conciliation

Définie aux articles L.2522-1 et suivants et R.2522-1 et suivants du Code du travail, la conciliation est une procédure facultative de règlement des conflits laissée à l'appréciation des parties au litige. Le conflit peut être soumis :

- soit à une procédure de conciliation établie par convention ou par accord collectif ;
- soit à la conciliation réglementaire figurant dans le Code du travail.

Dans ce second cas, le litige est porté, par l'une des parties ou par la totalité, devant une commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et des salariés en nombre égal ainsi que des représentants des pouvoirs publics dont le nombre ne peut excéder un tiers des membres de la commission (article L.2522-7 du Code du travail).

Selon l'ampleur du conflit, le litige sera porté :

- soit devant la commission nationale de conciliation ;
- soit devant la commission régionale de conciliation, au sein de laquelle peuvent être organisées des circonscriptions départementales, dont la composition correspond à celle des commissions régionales.

Un procès-verbal d'accord, de désaccord total ou partiel est rédigé à l'issue de la conciliation. En cas d'échec, le conflit est soumis soit à la procédure de médiation si les deux parties en conviennent, soit à la procédure d'arbitrage.

La médiation

La procédure de médiation est définie aux articles L.2523-1 et suivants et R.2523-1 et suivants du Code du travail. Elle peut être engagée :

- soit par le président de la commission de conciliation, qui invite les parties à désigner un médiateur ;
- soit par l'autorité administrative, sur demande conjointe, écrite et motivée, des parties au litige.

L'autorité administrative compétente est déterminée, comme pour la conciliation, par l'incidence géographique du conflit :

- le ministre en charge du Travail pour les conflits nationaux ou interrégionaux ;
- le préfet de région, pour les conflits d'incidence régionale, départementale ou locale.

Si les parties ne s'entendent pas sur la désignation du médiateur, l'autorité administrative désigne ce dernier :

- sur une liste régionale élaborée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et arrêtée par le préfet de région ;
- sur une liste nationale.

Le médiateur soumet aux parties, dans un délai d'un mois à compter de sa désignation, des propositions, sous forme de recommandation motivée, en vue du règlement des points de conflit.

Le médiateur a les plus larges pouvoirs d'investigation et d'enquête : il peut requérir la production des documents utiles à sa mission, se faire assister par des experts (article R.2523-11 du Code du travail). La comparution personnelle des parties, comme la communication des documents requis, sont assorties de sanctions pénales (article L.2525-1 du Code du travail). Le mémoire remis par chaque partie doit être communiqué à la partie adverse.

Les parties ont la faculté, dans les huit jours suivant la réception de la proposition de règlement du médiateur, de notifier à celui-ci le refus de sa proposition. À défaut d'un tel rejet motivé par l'une des parties, le médiateur constate l'accord des parties.

En cas de refus par les parties de la recommandation du médiateur, les conclusions de la recommandation et les rejets motivés des parties sont rendus publics, dans un délai de trois mois, par le ministre chargé du Travail qui peut, en outre, publier le rapport du médiateur, s'il l'estime opportun (article L.2523-7 du Code du travail). Les parties ne peuvent pas s'opposer à la publication. L'accord des parties a les mêmes effets que les conventions collectives.

L'arbitrage

La procédure d'arbitrage est définie aux articles L.2524-1 et suivants et R.2524-1 et suivants du Code du travail. L'arbitre est choisi par les parties au conflit, ou selon les modalités établies d'un commun accord entre elles.

Les sentences arbitrales doivent être motivées et ne peuvent faire l'objet d'autres recours que devant la cour supérieure d'arbitrage.

La cour supérieure d'arbitrage connaît des recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi formés par les parties contre les sentences arbitrales. Si la cour prononce l'annulation de tout ou partie d'une sentence arbitrale, elle renvoie l'affaire aux parties qui peuvent désigner un nouvel arbitre.

Si la nouvelle sentence arbitrale fait l'objet d'un recours et est annulée, la cour suprême d'arbitrage désigne l'un de ses rapporteurs dont la sentence arbitrale ne pourra faire l'objet d'aucun recours.

• La médiation informelle de l'Inspection du travail

Dans le cadre de ses missions, l'inspecteur du travail, peut proposer son action de médiation auprès des parties en conflit.

• La médiation judiciaire

La loi n° 95-125 du 8 février 1995 relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative, et le décret d'application n° 96-652 du 22 juillet 1996 relatif à la conciliation et à la médiation judiciaires, prévoient les conditions de mise en œuvre de la conciliation et de la médiation judiciaires. Ces dispositions sont codifiées aux articles 131-1 à 131-15 du Code de procédure civile.

Il s'agit d'une des mesures que peut ordonner le juge judiciaire en cas d'urgence (article 808 du Code de procédure civile) ou en cas de dommage imminent ou de trouble manifestement illicite (article 809 du Code de procédure civile).

Le médiateur est nommé par le juge avec l'accord des parties, son intervention est d'une durée de trois mois renouvelable. Il ne dispose pas de pouvoir d'instruction mais peut entendre les parties. Il rend compte des difficultés rencontrées au juge. Si la médiation aboutit à un accord, ce dernier est homologué par le juge.

BILAN DE LA NÉGOCIATION

SUR L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

*Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT),
présenté au Conseil d'orientation des retraites (COR)
Séance plénière du 21 novembre 2012
(Pénibilité. Transition emploi-retraite. Élaboration de cas-types
pour les projections).*

BILAN DE LA NÉGOCIATION

SUR L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

INTRODUCTION

Entre 1975 et 2000, la proportion de travailleurs de 55 à 64 ans en emploi a chuté. Dès le début des années 2000, la tendance a commencé à s'inverser. Le retournement a précisément commencé en 2002 et s'est accéléré en 2007-2008. En 2008, le taux d'emploi des seniors était de 38,2 %. L'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans est considéré comme un levier privilégié pour limiter l'exclusion de ces personnes du marché du travail et maîtriser les dépenses de retraite. L'objectif de l'Union européenne inscrit dans la stratégie de Lisbonne était d'atteindre un taux d'emploi de 50 % en 2010. Cet objectif n'a pas été atteint à ce jour, étant précisé que la nouvelle stratégie européenne "Europe 2020" lancée le 3 mars 2010 par la Commission européenne prévoit désormais, au nombre de ses cinq grands objectifs, celui d'atteindre un taux de 75 % de la population âgée de 20 à 64 ans ayant un emploi.

Égal à 41,5 % en 2011, même si en constante augmentation, le taux d'emploi des seniors en France (nombre de personnes en emploi rapporté à la population totale de la classe d'âge) reste inférieur à la moyenne européenne (46,3 %). Le taux d'activité des 55-64 ans (nombre d'actifs – occupés et chômeurs – rapporté à la population totale de la classe d'âge) s'est pour sa part accru de 3,8 points en six ans, passant à 44,4 %. Pour les 60-64 ans, la progression a même été plus importante puisque le taux d'activité a pris 6 points pour atteindre 19,8 %. Celui des 65-69 ans a presque doublé, à 5,2 %.

Cette progression trouve son origine tout d'abord dans les réformes des retraites de 1993 et 2003 qui ont eu pour effet de repousser l'âge de départ en retraite à taux plein (hausse de la durée de cotisation, dispositif de surcote, etc.) mais aussi l'abandon progressif des dispositifs publics de cessation anticipée d'activité et des dispenses de recherche d'emploi. Par ailleurs, en 2008, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 est venue compléter la panoplie des mesures : possibilité de reporter de 65 à 70 ans l'âge auquel l'employeur peut d'office rompre le contrat de travail d'un salarié senior, avec une procédure de consultation obligatoire du salarié ; obligation de déclarer à l'Urssaf tout départ de seniors de l'entreprise ; mesures facilitant la

reprise d'un emploi à temps limité en modifiant les limites de cumul d'une rémunération avec la pension reçue. C'est cette même loi qui a mis en place une pénalité pour les entreprises et groupes d'entreprises de cinquante salariés et plus non couverts par un accord ou plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, le "1 % seniors".

Cette mesure, issue de la concertation avec les partenaires sociaux et faisant suite à l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, constitue la première des sanctions financières assises sur la masse salariale visant à inciter les entreprises et les branches professionnelles à négocier sur des thèmes d'intérêt général. En effet, à la pénalité "1 % seniors" sont venus s'ajouter par la suite le dispositif visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et celui visant à prévenir la pénibilité au travail issus de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Le dispositif en faveur de l'emploi des salariés âgés mis en place prévoit plus précisément l'obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés et celles appartenant à un groupe de plus de 50 salariés d'être couvertes, à compter du 1^{er} janvier 2010, par un accord de branche ou d'entreprise, ou à défaut, par un plan d'action unilatéral en faveur de l'emploi des seniors (obligation reportée de trois mois pour les entreprises ou groupes d'entreprises ayant un effectif de 50 à 300 salariés par circulaire du 14 décembre 2009). Les entreprises de plus de 300 salariés, qu'elles appartiennent ou pas à une branche ayant conclu un accord en faveur de l'emploi des seniors, doivent négocier à leur niveau un accord d'entreprise ou être couvertes par un plan d'action unilatéral. En revanche, les entreprises de 50 à 300 salariés peuvent être couvertes en faisant application de l'accord conclu par la branche professionnelle à laquelle elles sont rattachées. La durée maximale des accords et plans d'action étant de trois ans, la grande majorité d'entre eux arrive à échéance d'ici fin 2012.

À travers ce dispositif nouveau, la volonté recherchée a été de trouver un équilibre entre autonomie de la négociation d'une part, et exercice du pouvoir régalien de l'État d'autre part, sur un thème de priorité nationale. Le "1 % seniors" s'inscrit dans le cadre d'une politique d'intérêt général qui vise un triple objectif : économique, budgétaire et de cohésion sociale. L'esprit de cette pénalité n'est certainement pas le rendement financier. Elle a pour objectif premier de rendre les partenaires sociaux responsables du thème et de les inciter à s'en emparer au niveau des branches professionnelles et des entreprises.

BILAN QUANTITATIF DE LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

La pénalité “1 % seniors” a permis de mettre massivement la gestion des âges à l’agenda de la négociation d’entreprise et de branche, alors que le contexte économique pouvait sembler défavorable.

Alors même que la négociation sur les seniors était largement contracyclique, ce dispositif de pénalité a poussé les partenaires sociaux tant au niveau des branches que dans les entreprises à se saisir de la question de l’emploi des seniors. Des études menées ces dernières années ont pu montrer que les accords d’entreprise abordaient jusqu’alors la question des seniors dans un cadre souvent plus large portant sur la formation professionnelle ou la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences par exemple. Jusqu’à peu, les principales mesures concernant les seniors contenues dans les accords étaient de surcroît relatives aux départs en retraite, qu’il s’agisse de préretraite, de congé de fin de carrière ou de rachat de trimestres par l’entreprise. Pourtant la gestion des âges est devenue l’un des défis essentiels de la gestion des ressources humaines et des politiques d’emploi, qui implique un changement profond dans l’approche du rapport entre âge et emploi, caractérisé actuellement par une forte discrimination. Le dispositif “1 % seniors” va donc dans ce sens et a permis une plus grande sensibilisation des entreprises comme des branches à la nécessité d’agir en faveur d’une gestion des âges réfléchie.

La Direction générale du travail (DGT) a enregistré le dépôt de 90 accords (dont huit relevant du secteur agricole) couvrant environ 400 branches professionnelles. Au niveau de l’entreprise, ce sont 32 300 textes qui ont été déposés (dont deux tiers de plans d’action et un tiers d’accords). Potentiellement, l’ensemble de ces textes couvre 7,3 millions de salariés. Au moins 80 % des salariés d’entreprises de 50 salariés ou plus sont couverts.

Ce bilan quantitatif est positif compte tenu notamment du contexte économique et du fait qu’il s’agissait de la première mise en œuvre d’un tel dispositif.

Dans les entreprises, d’une manière globale, les plans d’action ont été privilégiés par rapport à la négociation d’accords. Le délai relativement contraint pour négocier est souvent mis en avant pour expliquer le choix par les employeurs de la décision unilatérale plutôt que celui de l’accord collectif. En outre, la faible présence syndicale dans nombre d’entreprises concernées par la mesure peut permettre d’expliquer le constat dressé. Par ailleurs, les réticences de certains syndicats à

négozier sur l'emploi des seniors à la suite de la réforme des retraites ont sans nul doute également contribué à favoriser la voie du plan d'action. Enfin, la multiplication des obligations de négocier, entraînant une certaine saturation dans le calendrier de négociation des entreprises, a pu favoriser la voie de la décision unilatérale.

Le constat est toutefois différent si on distingue grandes et petites entreprises. En effet, dans les entreprises de 300 salariés et plus où la présence syndicale est plus forte et la capacité à négocier plus importante, la tendance est inverse et les accords sont privilégiés par rapport aux plans d'action.

S'agissant des branches professionnelles, le bilan quantitatif est également positif. Les branches ayant conclu un accord sont très diverses que ce soit au niveau de leur taille que de leur secteur d'activité. Parmi les branches ayant déposé un accord, on trouve aussi bien des branches ayant un effectif important comme la *métallurgie*, l'*industrie chimique* ou l'*industrie pharmaceutique* que des branches de taille plus modeste comme les *cuirs et peaux*, le *commerce de détail de la chaussure*, l'*hôtellerie de plein air* ou le *commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison*. La répartition entre branches du commerce, de l'industrie et des services est assez équilibrée. Très majoritairement en revanche, les branches concernées négocient dans un cadre paritaire. Cela peut s'expliquer par le fait que, dans ces branches, le climat social est plus apaisé et facilite dès lors des négociations sur des thèmes plus divers à l'inverse des branches négociant dans le cadre d'une commission mixte paritaire, en présence d'un représentant de l'État, dont les discussions sur un thème bloquant peut empêcher toute autre négociation.

BILAN QUALITATIF DE LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Sur le plan qualitatif, les accords pâtissent d'un certain formalisme qui est la contrepartie de la souplesse du dispositif et de la facilité du contrôle.

PLUSIEURS FACTEURS ONT FAVORISÉ LE FORMALISME DES ACCORDS

Les dispositions relatives à la mise en place des accords en faveur de l'emploi des salariés âgés ont, volontairement, laissé une marge de manœuvre importante à la négociation tant au niveau des branches que des entreprises. Cette latitude devait permettre la mise en place d'actions en faveur de l'emploi des seniors opérationnelles et adaptées au contexte de l'entreprise ou de la branche. Or, la négociation au niveau des branches, le recours majoritaire au plan d'action, l'absence de contenu obligatoire pour les accords ou plans d'action ainsi qu'un calendrier contraint ont, de fait, favorisé l'émergence d'accords ou plans d'action souvent "formels".

Un cadre de négociation offrant une certaine souplesse

Afin de faciliter la négociation sur l'emploi des seniors dans les petites et moyennes entreprises (PME), les entreprises ou groupes employant entre 50 et 300 salariés avaient la possibilité d'être couverts par un accord de branche étendu. Ces entreprises n'avaient donc aucune obligation de conclure des accords ou plans d'action en leur sein et de prendre, dès lors, des engagements opérationnels, adaptés à la situation de leur entreprise.

Par ailleurs, les entreprises, quelle que soit leur taille, pouvaient prendre des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés par la voie d'un plan d'action (et non d'un accord collectif d'entreprise), sans ouverture de négociation préalable avec les partenaires sociaux. Les entreprises ayant, majoritairement, adopté cette modalité de mise en œuvre, les discussions avec les partenaires sociaux n'ont pu enrichir, concrètement, les engagements des entreprises en la matière.

Un contenu des accords et plans d'action non obligatoire

La circulaire DGEFP-DGT-DSS n° 2009-31 du 9 juillet 2009 a précisé le contenu des accords ou plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés. Les branches ou les entreprises devaient mentionner un objectif global de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans ou plus,

ou de recrutement des salariés de 50 ans ou plus. En outre, il devait être retenu trois des six domaines d'actions prédéterminés. S'agissant d'une nouvelle obligation à la charge des entreprises, le législateur a souhaité déterminer un cadre d'action, mais sans imposer, pour autant, des domaines d'intervention obligatoires. Aucun type d'action n'a donc été imposé dans le contenu des accords ou plans d'action. Il s'agissait, également, de permettre aux partenaires sociaux de décider des actions les plus pertinentes en fonction des spécificités des branches ou entreprises.

Enfin, les entreprises et les branches n'avaient aucune obligation de réaliser un diagnostic préalable sur la gestion des âges.

Un calendrier de mise en œuvre contraint

Les entreprises comme les branches ont dû négocier sur l'emploi des seniors dans un calendrier assez contraint : le décret d'application est paru le 20 mai 2009, la circulaire le 9 juillet 2009 et la pénalité de 1 % est entrée en application au 1^{er} janvier 2010 pour les entreprises de plus de 300 salariés (et au 1^{er} avril 2010 pour les entreprises employant entre 50 et 300 salariés). Concrètement, les entreprises et les branches ont, majoritairement, débuté leurs négociations au cours du dernier trimestre 2009, le contenu de cette nouvelle obligation s'est donc négocié en quelques mois.

L'ADMINISTRATION A ÉTÉ SOUPLE DANS LE CADRE DU CONTRÔLE DE CONFORMITÉ DE CES ACCORDS AU DISPOSITIF

Le législateur n'a pas prévu de contrôle de conformité *a priori* par l'Administration des accords ou plans d'action des entreprises. Les entreprises avaient, néanmoins, la possibilité de saisir le préfet de région, dans le cadre de la procédure de rescrit pour obtenir une validation de leurs accords ou plans d'action, et éviter tout risque de contentieux avec les unions pour le recouvrement des cotisations de la sécurité sociale et des allocations familiales (URSSAF).

Le nombre total de rescrits traités par les directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) n'est pas encore connu. Néanmoins, il ressort des éléments en notre possession que les demandes formulées par les entreprises dans ce cadre ont fait l'objet, pour la plupart, d'un avis favorable des services des DIRECCTE. En règle générale, les services déconcentrés ont privilégié la concertation avec les entreprises, en les incitant, si besoin, à réexaminer les points litigieux. Il s'agissait, pour les

services de l'État, de faciliter l'appropriation de cette nouvelle obligation par les entreprises.

S'agissant des accords de branche, il y a eu très peu de refus de validation opposés par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). Les branches dont l'accord s'avérait non conforme aux exigences requises par les textes législatifs et réglementaires applicables ont été incitées à le modifier ou le compléter afin qu'il puisse être validé. En ce qui concerne la phase d'extension des accords, un seul accord, validé par les services de la DGEFP, n'a pas été étendu au final.

LES CONSÉQUENCES

Au vu du nombre d'accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés (34 200 accords ou plans d'action déposés), aucune étude exhaustive portant sur l'intégralité de ces textes n'a pu être réalisée. Néanmoins, plusieurs études ont été menées par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et le réseau des Agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) qui confirment certaines tendances quant au contenu des différents textes. Il est également loisible de constater que les composantes sont souvent identiques pour les accords de branche et les accords/plans d'action d'entreprise.

Les objectifs des différentes branches ont été très divers. Les situations de départ étaient également très différentes selon les branches. Certaines ont proposé des actions ambitieuses, d'autres ont présenté des objectifs *a minima*. Les accords ont alimenté les six domaines d'action et certains des accords ont proposé des objectifs chiffrés intéressants. Une septième rubrique concernant les modalités de suivi était également à prendre en compte. Certaines branches ont prévu des indicateurs chiffrés à renseigner, ainsi qu'une instance de suivi (Commission paritaire nationale, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). L'accord du *bâtiment* et des *travaux publics* a prévu par exemple la mise en place d'un indicateur de suivi du recrutement des seniors. L'accord du secteur des papiers et cartons proposait quant à lui des objectifs chiffrés dans chaque domaine avec modalités de suivi.

Quelques accords se démarquaient en proposant soit des objectifs chiffrés importants, soit des actions novatrices. On peut ainsi citer l'accord des *sociétés coopératives d'HLM* prévoyant l'objectif de faire bénéficier 90 % des salariés de plus de 55 ans d'au moins une des actions de maintien dans l'emploi (entretien de deuxième partie de

carrière, accès à la formation, formation au passage en retraite). Alors que la moyenne du taux d'emploi oscillait entre 9 et 10 %, certains accords se sont démarqués, comme l'accord du *courtage importation et exportation* qui a fixé un objectif de 13 % d'ici 2012.

Certains accords proposaient un partenariat avec les organismes spécialisés dans le recrutement des seniors en entreprise (*industries pharmaceutiques*).

L'objectif global de maintien dans l'emploi est majoritairement choisi par rapport au recrutement de seniors

Cette observation vaut tant pour les accords/plans d'entreprise que des accords de branche.

Il ressort des différentes études, que dans près de 85 % des accords ou plans d'action, l'objectif de maintien d'emploi a été privilégié. Les formulations choisies pour cet indicateur sont souvent floues ("maintien au taux actuel des 55 ans et plus", "relèvement de l'âge de sortie des 55 ans et plus" par exemple), et rarement mis en perspective avec les évolutions démographiques naturelles de l'entreprise. Dès lors, il est difficile d'apprécier les efforts concrets mis en œuvre par l'entreprise pour réaliser cet objectif. Rares sont d'ailleurs les entreprises ayant prévu de réaliser une projection chiffrée sur les trois années.

La plupart des accords et plans d'action ont conditionné leurs objectifs de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés aux évolutions conjoncturelles de l'entreprise. D'ailleurs, les entreprises déclarent, dans les études portant sur le bilan des accords et plans d'action, que la conjoncture économique dégradée durant les années 2010 et 2011 n'a pas permis de remplir les objectifs de maintien ou de recrutement de salariés âgés initialement prévus dans l'accord.

S'agissant du niveau de la branche professionnelle, sur les 90 accords enregistrés, la quasi-totalité a retenu l'objectif global de maintien dans l'emploi. Seule une dizaine d'accords mentionne un objectif de recrutement.

Les domaines d'action relevant du développement des compétences ou de l'anticipation des carrières sont les principaux domaines d'action choisis par les entreprises, au détriment, notamment, de l'amélioration des conditions de travail

Sur ce point également, le constat est le même s'agissant des accords/plans d'action d'entreprise et des accords de branche.

Les entreprises semblent, pour la plupart, avoir respecté strictement les dispositions légales en choisissant trois domaines d'actions parmi les six prévus par la loi.

Près des deux tiers des entreprises ont choisi les domaines d'action relevant du "développement des compétences" ou de "l'anticipation des carrières", au détriment des domaines "amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité", "aménagement des fins de carrière" et "transmission des savoirs".

Au niveau des branches professionnelles, on retrouve donc la même tendance avec trois domaines d'action très largement présents dans les accords (anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, développement des compétences et des qualifications et accès à la formation, transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat) à la différence des trois derniers beaucoup moins développés (amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité, aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, recrutement des salariés âgés).

Le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Ce domaine d'action est fortement repris par les entreprises et repose, essentiellement, sur la mobilisation du plan de formation en faveur des salariés âgés. Certaines entreprises envisageaient également de favoriser l'acceptation de demandes de validation des acquis de l'expérience (VAE), de congé individuel de formation (CIF) ou d'utilisation du droit individuel à la formation (DIF) pour les salariés âgés. Les accords de branche ont recours sensiblement aux mêmes dispositifs (bilan de compétences, DIF, CIF, VAE, périodes de professionnalisation, etc.), très souvent avec un accès prioritaire pour les salariés concernés.

L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Pour l'essentiel, les entreprises envisageaient la mise en place d'entretiens de deuxième partie de carrière. Les éléments de bilan

déclaratifs indiquent que les entreprises n'ont, majoritairement, pas réussi à mettre en place l'ensemble des entretiens envisagés dans les accords et plans d'action, soit en raison d'un manque de temps, soit en raison du refus des salariés eux-mêmes.

Rares sont les entreprises ayant envisagé des actions en faveur de la mobilité interne voire de la promotion ou de l'augmentation salariale des salariés âgés.

Comme pour le niveau entreprise, le domaine "anticipation de l'évolution des carrières professionnelles" au niveau de la branche professionnelle recense principalement des actions autour de l'entretien de deuxième partie de vie professionnelle, avec un accès prioritaire aux formations pour les 50 ans et plus. Très peu proposaient par exemple un soutien administratif aux plus de 50 ans (*bonneterie lingerie*).

L'aménagement des fins de carrière

Les mesures d'information (voire de formation) sur la transition vers l'inactivité constituent les principales actions envisagées par les entreprises : "information" sur la retraite (impact financier, protection sociale, cumul emploi/retraite, etc.), formation de préparation à la retraite.

La possibilité de temps partiel ou d'aménagement du temps de travail, fondée, par principe, sur le volontariat du senior, est peu présente et rarement quantifiée en objectifs chiffrés.

Un recours au temps partiel, au compte épargne-temps, à la retraite progressive est souvent proposé dans les accords de branche. Les accords conclus dans la convention collective des *tracteurs, matériels agricoles* et celle des *industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël* prévoyaient un recours au temps de travail partagé comme solution d'action.

La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

Le tutorat constitue la mesure la plus souvent inscrite au sein de ce domaine d'action. Dans la majorité des cas, l'accord ou le plan d'action prévoyait la possibilité, pour les salariés âgés, de réaliser des missions de tutorat. Ces missions de tutorat ne sont pas toujours accompagnées de formations à la fonction de tuteur, et les conditions matérielles (rémunération, heures dédiées, etc.) ne sont pas systématiquement prévues par les accords et plans d'action. Des objectifs chiffrés sont rarement associés à ces actions qui reposent, là encore, sur le volontariat

des salariés âgés. Dans leurs bilans, les entreprises déclarent avoir, finalement, rarement réussi à mettre en place un réel tutorat, souvent par manque de temps.

Dans les accords de branche, s'agissant de ce domaine d'action, deux types d'action se distinguent : le tutorat et la participation à des jurys professionnels, en rendant quelquefois prioritaires les plus de 45 ans.

L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité

Moins de la moitié des entreprises ont envisagé cet item au sein de leurs accords et plans d'action. Majoritairement, cette action fait l'objet d'une approche essentiellement médicale : visite et surveillance médicales, information/formation sur les risques, etc.

Les actions liées à l'adaptation ou au changement de poste (repositionnement professionnel, modification des équipements de travail, etc.) ou des changements d'horaire et de temps partiel sont également prévues.

Par nature, les actions mises en place dépendent du secteur d'activité de l'entreprise et des métiers ou postes occupés.

Un accès à un bilan de santé et/ou une visite médicale ont souvent été prévus dans les accords de branche pour améliorer les conditions de travail et prévenir les situations de pénibilité. Une sensibilisation sur la connaissance des risques pour les salariés âgés les plus exposés a souvent été proposée. Certains accords ont prévu également une obligation de négocier pour les entreprises sur les risques psychosociaux (*vente à distance*). L'accord des industries de l'*habillement* a prévu la signature d'une convention avec la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) ainsi qu'une convention de partenariat avec le gestionnaire de son régime de prévoyance.

Des actions parfois déconnectées d'une vision globale de la gestion des ressources humaines de l'entreprise

Les actions proposées au sein de ces accords et plans d'action sont, principalement, des mesures individualisées de gestion des ressources humaines, basées, pour l'essentiel, sur le volontariat.

Certaines trames d'accords et plans d'action sont la reprise formelle de trames fournies aux entreprises par des cabinets conseils, sans qu'une réflexion plus globale sur la situation de l'entreprise ait été menée.

Assez peu d'entreprises indiquaient des éléments de diagnostic pour fonder les actions qu'elles mettaient en place dans le cadre de leurs accords et plans d'action. Quand ces éléments existent, ils portent, essentiellement, sur la situation d'emploi des seniors, mais rarement sur des aspects plus globaux de gestion prévisionnelle d'emploi et de compétences (GPEC). D'ailleurs peu d'entreprises établissent un lien entre leurs actions en faveur des salariés âgés et leurs accords de GPEC ou sur la pénibilité.

Certains exemples d'accords d'entreprise semblent, néanmoins, démontrer une réflexion globale et ambitieuse sur la gestion des ressources humaines de leur entreprise. Ainsi, certaines entreprises ont mené, par métiers et services, des diagnostics portant sur la santé et la sécurisation des parcours professionnels, en lien avec des opérateurs spécialisés et les représentants du personnel. Dès lors, les actions mises en place s'inscrivent dans une démarche globale concernant les métiers et les compétences (métiers en mutation ou nécessitant du tutorat, en voie de disparition ou de développement), à destination de l'ensemble des salariés, et avec une attention particulière sur les salariés âgés.

Le niveau de la branche dont la pertinence pour traiter des problématiques d'emploi peut être contestée

Au niveau des branches professionnelles, on peut s'interroger sur la pertinence des accords de branche pour traiter des problématiques d'emploi pouvant trouver application dans l'ensemble des entreprises, souvent très diverses, entrant dans leur champ. Ainsi, les accords de branche sont davantage des accords-cadres que des accords d'application directe dans les entreprises. Peu de branches ont imposé des domaines d'action aux entreprises relevant de leur champ d'application ou des objectifs précis à atteindre à leur niveau (*bois d'œuvre produits dérivés négoce*). Certaines branches ont limité l'atteinte d'un objectif précis à un domaine d'action (*offices publics habitat ; pompes funèbres*).

LE SUIVI DES ACCORDS

Le suivi des accords par les entreprises et les partenaires sociaux reste un enjeu majeur

Au sein de l'enquête déclarative menée auprès des entreprises de plus de 300 salariés suite à l'instruction adressée aux services le 4 mai 2012, les entreprises indiquent que, globalement, un suivi des accords ou plans d'action a été réalisé en concertation avec les représentants du personnel, notamment par le biais du bilan social annuel de l'entreprise.

Les entreprises déclarent que les indicateurs définis dans les accords et plans d'action ont pu faire l'objet d'un suivi et être renseignés par les entreprises.

Les entreprises précisent, majoritairement, avoir atteint les objectifs qu'elles s'étaient fixés avec quelques nuances selon les objectifs et domaines d'action :

- l'objectif global de maintien dans l'emploi a très souvent été atteint voire dépassé ;
- des difficultés ont souvent été rencontrées dans la réalisation des actions de formation en raison du peu de demandes émanant des salariés âgés ;
- l'entretien de deuxième partie de carrière a été peu mis en place pour cause, notamment, de doublon avec l'entretien annuel d'évaluation ou de manque de moyens humains ;
- l'aménagement des fins de carrière a été peu sollicité par les seniors en raison de la baisse de rémunération engendrée et des réticences des managers sur le sujet ;
- peu de seniors ont souhaité se porter volontaires pour réaliser des actions tutorales.

Pour les accords de branche (bilan au 12 décembre 2011)

Un état des lieux a été réalisé fin 2011 sur le périmètre de toutes les branches de plus de 5 000 salariés ayant signé un accord sur l'emploi des seniors dans le cadre du "1 % seniors". Le but était de déterminer si les branches avaient effectivement mis en œuvre les modalités de suivi prévues dans les accords et quelle était, à mi-parcours, leur appréciation sur l'atteinte des objectifs.

L'état des lieux est contrasté. Certaines branches sont actives et ont engagé une vraie dynamique, d'autres sont moins engagées ou ne se sont pas encore engagées dans le suivi de leur accord. La taille de la branche, la mobilisation des entreprises ainsi que la survenance de difficultés sur d'autres thèmes de négociation jugés prioritaires peuvent expliquer ces écarts de situation.

L'analyse a donc porté sur 56 accords représentant 61 branches du secteur général auxquelles doivent être ajoutées les branches de la *métallurgie* ainsi que celles du *bâtiment* et des *travaux publics*.

Les modalités de suivi prévues dans les accords se caractérisent par leur diversité : suivi dans le cadre de la commission de négociation ou mise en place d'une commission spécifique ; recueil des données utiles par le biais du rapport de branche ou d'une enquête spécifique ;

commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ou observatoire des métiers chargés parfois de compléter au mieux les informations mentionnées dans le rapport de branche ; diffusion d'informations ou des actions de communication en direction des services de ressources humaines, des institutions représentatives du personnel et des salariés concernés ; réalisation d'un guide méthodologique.

Un bilan nuancé selon les branches quant à la mise en œuvre effective de ces modalités

L'analyse faite permet de classer les branches en trois groupes.

- Un tiers de branches avait d'ores et déjà effectué un suivi de leur accord (*assainissement et maintenance industrielle, blanchisserie, bois d'œuvre produits dérivés, caoutchouc, charcutières industrie, commerce de gros, expédition exportation de fruits et légumes, habillement industrie, sociétés anonymes HLM, importation exportation courtage, négoce des matériaux de construction, services interentreprises de médecine du travail, métallurgie, propreté entreprises, quincaillerie commerce, récupération, textile industrie*). Ce suivi est plus ou moins poussé mais il permet d'avoir certaines données sur la réalisation ou pas des objectifs fixés et les indicateurs chiffrés définis.
- Un autre tiers avait envisagé, programmé ou entamé un suivi mais ne disposait pas à ce stade de données quant à la mise en œuvre de leur accord (*automobiles services, aéronautique, bijouterie joaillerie, boucherie commerce, bâtiment et travaux publics, caoutchouc, chimie, commerce détail non alimentaire, distributeurs conseil hors domicile, enseignement privé hors contrat, fruits et légumes épicerie commerce, hospitalisation privée, industrie laitière, services interentreprises de médecine du travail, organismes de formation, institutions de retraites complémentaires, prestataires de service du secteur tertiaire, travail temporaire*).
- Un troisième tiers, enfin, n'avait pas mis en œuvre les modalités de suivi prévues par leur accord (*alimentaires diverses industries, avocats personnel salarié, coiffure, fleuristes animaux familiaux, hôtellerie de plein air, immobilier, remontées mécaniques, tissus tapis commerce gros, viandes commerce gros, pompes funèbres*).

Plusieurs facteurs contribuent à expliquer ces différences entre les branches

Les branches qui ont mis en œuvre un suivi effectif de leurs accords ne sont pas nécessairement celles qui avaient prévu les modalités les plus élaborées.

Une certaine corrélation entre la taille des branches et la capacité à assurer le suivi peut être relevée mais ce n'est pas systématique.

En effet, des branches de taille importante comme l'*hospitalisation privée*, la *coiffure*, ou l'*immobilier*, n'avaient pas organisé le suivi de leurs accords. L'accord conclu dans le *bâtiment* et les *travaux publics* avait quant à lui permis de réaliser un guide méthodologique très intéressant et un site Internet sur l'emploi des seniors, mais la partie suivi des indicateurs n'était pas commencée. Les *prestataires de services* n'avaient pas beaucoup avancé dans le suivi de leurs indicateurs.

À l'inverse, certaines branches de taille plus modeste avaient une vraie dynamique sur les seniors (à titre d'exemple, la branche *sociétés anonymes HLM* s'est emparée du sujet *via* la CPNEFP et en lien avec les entreprises).

Afin d'expliquer l'absence de suivi effectif de leurs accords ou le suivi insuffisant, les branches ont mis en avant des difficultés à recueillir l'information auprès des entreprises (*commerce de détail non alimentaire*, *prestataires de service secteur tertiaire* par exemple) et/ou des difficultés ou des blocages sur d'autres thèmes de négociation. Ainsi, la question des salaires, celle des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) ont pu créer des blocages au sein de certaines branches qui n'ont du coup pas pu respecter le programme de travail qu'elles avaient pu se fixer (*coiffure*, *fleuristes animaux familiers*, *viandes commerce de gros* par exemple).

S'agissant de l'atteinte des objectifs, les résultats sont très variables

Les branches ayant procédé à un suivi de la mise en œuvre de leur accord ont déclaré majoritairement avoir atteint les objectifs fixés par leur accord. Certaines branches, même si elles jugent le bilan plutôt positif, apportent néanmoins quelques nuances. En effet, pour certaines branches, l'atteinte des objectifs est différente selon les domaines d'action. Tel est le cas de la branche du *commerce de gros* et de celle de la *quincaillerie* qui constatent une augmentation de leur taux d'emploi des seniors mais avec des résultats pas forcément bons sur certains domaines d'action comme la formation ou le tutorat.

Enfin, certaines branches reconnaissent que les objectifs n'étaient pas atteints de manière satisfaisante en 2011 mais attendaient une amélioration pour 2012.

LA PÉNALITÉ

D'après les remontées de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), la pénalité de 1 % a donné lieu à des recouvrements d'un peu plus de 7 millions d'euros (7 032 556 euros) en 2010, et d'environ 2,4 millions d'euros (2 392 998 euros) en 2011. En 2012, le montant des pénalités déclarées s'élève à 1 687 950 euros.

Pour cette année, le nombre d'établissements ayant déclaré au moins une fois (mensuellement ou trimestriellement) la pénalité "seniors" est égal à 1 473 (environ 90 établissements ont déclaré une pénalité tout au long de l'année) (chiffres : Direction de la sécurité sociale).

ACCORDS GPEC : DE LA LOI
AUX PRATIQUES – LEÇONS TIRÉES
DE 12 ÉTUDES DE CAS

*Note de synthèse réalisée par le Groupe ALPHA,
Centre études & prospective et le CEREGE, IAE de Poitiers
(Amaury Grimand, Mathieu Malaquin, Ewan Oiry)
pour le “Bilan de la négociation collective”*

ACCORDS GPEC : DE LA LOI AUX PRATIQUES – LEÇONS TIRÉES DE 12 ÉTUDES DE CAS

FAIRE ÉVOLUER LES PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES PAR LA LOI ?

UN RETOUR SUR LA LOI DE COHÉSION SOCIALE DE 2005

La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a imposé une négociation triennale dans les entreprises de plus de 300 salariés “portant sur les modalités d’information et de consultation du comité d’entreprise (CE), sur la stratégie de l’entreprise et ses effets prévisibles sur l’emploi ainsi que sur les salaires”. Cette négociation porte également sur la mise en place d’un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), sur “les mesures d’accompagnement associées, en matière de formation, validation des acquis de l’expérience, bilan de compétences, accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés” (ancien article L.320-2, devenu L.2242-15 du Code du travail), ainsi que sur “les conditions d’accès et de maintien dans l’emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle” (ancien article L.132-27, devenu L.2242-19 du Code du travail).

Plusieurs études et rapports ont proposé des bilans de la loi et de sa mise en œuvre⁽¹⁾. Si certains d’entre eux se sont intéressés à la manière dont les entreprises et l’ensemble des acteurs se sont saisis du dispositif, la question de ses effets concrets restait à traiter. Avec un recul de plusieurs années, l’étude menée par le Centre Études et Prospective du Groupe Alpha et le CEREGE⁽²⁾ donne un premier éclairage sur les enjeux des négociations et l’impact des accords signés sur les pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) des entreprises concernées. Commandée par la Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du

1) Dietrich, Parlier, 2007 ; Chappert, Martinet, 2008 ; DGEFP, 2008 ; Ferry, de Broissia, Baudrillart, 2010 ; Rouilleault, 2007.

2) Le CEREGE est le Centre de recherche en gestion, laboratoire de recherche en gestion de l’IAE de Poitiers/Université de Poitiers.

ministère chargé du Travail, elle se centre sur le processus de mise en œuvre des accords GPEC dans les entreprises et les conditions de leur appropriation par les acteurs. Cette étude engage, par ailleurs, une réflexion plus large sur les effets de la GPEC sur les processus de gestion des ressources humaines (formation, mobilité, organisation du travail, etc.) ainsi que sur l'intégration de la GRH à la stratégie d'entreprise. Elle a donné lieu à une douzaine de monographies d'entreprises réparties sur cinq secteurs (banque, automobile, grande distribution, hautes technologies, énergie) et un territoire (cf. *tableau Présentation synthétique des politiques GPEC de l'échantillon* pages 680-681).

LES DÉTERMINANTS DES SIGNATURES D'ACCORDS

La contrainte légale, loin de déboucher sur un usage mécaniste et déterministe de la GPEC donne lieu à une variété de pratiques et de représentations dont rend compte le tableau ci-après. Les accords étudiés s'inscrivent ainsi dans un continuum allant de la conformation passive et d'un processus contraint à l'affirmation de la GPEC comme acte stratégique et opportunité.

Ainsi, chez Egal, c'est le tribunal de grande instance, saisi par les organisations syndicales qui, en 2007, impose au groupe d'engager immédiatement la négociation d'un accord GPEC. Toutefois, dans la plupart des cas étudiés, la contrainte réglementaire s'efface rapidement derrière les enjeux stratégiques sous-jacents aux accords signés. Pour Rayona, la construction d'une identité de groupe, suite à la fusion de quatre entreprises du secteur nucléaire, et l'harmonisation des métiers entre des structures juridiques initialement différentes pèsent bien plus que la seule contrainte réglementaire. Dans le même esprit, les gestionnaires de l'accord GPEC chez Aerosec se refusent à le résumer à un simple acte de conformité au droit, mais y voient l'expression d'un acte volontaire et stratégique.

Dans d'autres cas, comme celui de Bankpro, l'accord GPEC apparaît simultanément comme un processus sous contrainte et une opportunité : réponse à la pression exercée par les autorités de régulation (Autorité des marchés financiers, Autorité de contrôle prudentiel) qui font du processus de connaissance des métiers une étape incontournable dans une démarche de sécurisation des risques, mais également opportunité de refondre la GRH et de s'extraire des chemins habituels du dialogue social. Même un accord comme celui d'Egal, signé sous la contrainte juridique, ne saurait occulter l'ampleur des enjeux : l'accompagnement des évolutions technologiques et organisationnelles de l'appareil industriel implique un développement soutenu

de la polyvalence et une montée des niveaux de qualification professionnelle.

DES PRATIQUES DE GPEC DIFFÉRENCIÉES

Le tableau comparatif, ci-après, montre une grande variété dans les pratiques de GPEC, qu'il est cependant possible d'ordonner autour de deux axes.

Le premier oppose les accords *défensifs* aux accords *offensifs*. Les accords GPEC défensifs sont ceux qui visent avant tout à permettre à la direction du groupe de diminuer ou de gérer ses effectifs. Les accords offensifs se caractérisent, eux, par une démarche beaucoup plus positive d'accompagnement du développement des compétences des salariés.

Le second axe oppose des GPEC orientées vers la gestion *interne* de l'entreprise et celles qui sont calées sur une gestion *externe* à l'entreprise. Cet axe prend acte du développement des dispositifs de gestion territoriale des emplois et des compétences (GTEC).

Ces axes n'ont pas la même valeur au sens où ils rendent compte de phénomènes d'envergure différente. L'axe offensif/défensif est un axe fort qui renvoie à la proximité de l'accord avec des politiques de restructuration. À l'inverse, l'axe interne/externe apparaît plus faible, principalement parce que les dispositifs de GTEC demeurent actuellement marginaux. Le croisement de ces deux axes permet de dégager l'existence de quatre modes idéaux-typiques de développement de la GPEC qu'il est possible d'illustrer avec les cas étudiés.

	Orientation dominante vers l'interne	Orientation dominante vers l'externe
Accord défensif	<p>GPEC "Instrumentalisée"</p> <p>Armauto Andrauto</p>	<p>GPEC "Externalisée"</p> <p>Micro</p>
Accord offensif	<p>GPEC "Agent de changement"</p> <p>Bankpro</p>	<p>GPEC "Mutualisée territorialisée"</p> <p>Detache/Egal</p>

La GPEC "Instrumentalisée" se caractérise par une approche clairement défensive de la GPEC. Elle est avant tout considérée comme un moyen de réduire ou de redéployer les effectifs du groupe. La frontière entre GPEC et plan de sauvegarde pour l'emploi (PSE), brouillée, donne son sens à l'expression "GPSE".

L'entreprise Armauto Andrauto est particulièrement représentative de cette approche. Ce groupe fabrique des automobiles. Il compte 198 210 salariés dans le monde et a réalisé un chiffre d'affaires de 56,1 milliards d'euros en 2010. Chez Andrauto, les accords de GPEC signés en 2007 et en 2010 sont assez nettement défensifs. Ils visent à accompagner les réductions d'effectifs que ce groupe connaît depuis plusieurs années (- 20 000 salariés depuis 2007). Ce groupe a mis en place les outils "classiques" de la GPEC. Il est doté de référentiels de compétences. Ceux-ci sont utilisés lors des entretiens annuels d'évaluation et ont vocation à mieux prévoir les formations nécessaires pour les salariés et à mieux organiser les rémunérations et les promotions. Le lien entre GPEC et politiques de ressources humaines (RH) est donc plutôt étroit. Un observatoire des métiers a été créé. Il permet de donner une vision globale pour l'ensemble du groupe sur les métiers en tension, en déclin et en équilibre. Il s'appuie sur les référentiels de compétences pour réaliser cette analyse et il permet un dialogue avec les représentants des salariés sur ces questions qui étaient auparavant mal connues et parfois presque taboues.

Les réductions d'effectifs étant considérées comme stratégiques dans ce groupe, la GPEC, qui en est un des moyens, apparaît comme assez étroitement liée à la stratégie de l'entreprise. Ce lien conduit aussi à un certain enrichissement du dialogue social dans cette entreprise. Le groupe a, par exemple, mis en place un "comité paritaire stratégique" international dont la mission est de développer un dialogue social international sur la stratégie du groupe.

La GPEC "Externalisée" a la même dimension défensive dans la mesure où elle vise également à réduire les effectifs. En revanche, elle est entièrement tournée vers l'extérieur de l'entreprise et ne conduit ni à un développement de la mobilité interne ni à une réorganisation de la gestion des carrières. Ces entreprises se dotent d'un dispositif chargé d'aider leurs salariés à élaborer un nouveau projet professionnel à l'extérieur de leur périmètre.

Le groupe Micro correspond bien à cette approche. Ce fabricant de puces microélectroniques compte 45 000 salariés en France et a réalisé un chiffre d'affaires de 8,2 milliards d'euros en 2010. Dans ce groupe aussi, les accords de GPEC signés en 2006 et en 2011 sont plutôt défensifs. Les effectifs n'ont pas fortement diminué mais leur stagnation est néanmoins perçue comme un "coup d'arrêt" dans le développement du groupe qui, jusqu'aux années 2000 connaissait des rythmes d'augmentation de son effectif de 15 % par an.

Le groupe Micro dispose lui aussi des outils "classiques" de la GPEC. Les référentiels de compétences sont utilisés lors des entretiens annuels d'évaluation et permettent d'articuler les différentes politiques RH (formation, carrière, etc.). Un observatoire des métiers a aussi été créé. Il produit des données qualitatives sur les évolutions prévues des métiers (flèches à pente positive, négative ou nulle) mais celles-ci ne sont pas articulées avec les politiques RH de l'entreprise. Ces données sont utilisées pour identifier les métiers dans lesquels il apparaît nécessaire d'encourager les salariés à développer des projets professionnels extérieurs à l'entreprise et ceux où, au contraire, les effectifs sont limités et ne doivent pas être diminués.

L'essentiel de l'activité liée à la GPEC se déroule toutefois en dehors de ces politiques RH. En effet, celle-ci vise avant tout à proposer aux salariés de se faire accompagner par une "association de reconversion locale" (créée dans ce but en partenariat avec d'autres entreprises) pour élaborer un nouveau projet professionnel qui permette à terme au salarié de trouver un emploi en dehors de l'entreprise (mais en général sur ce même bassin d'emploi). Dans cette entreprise, le lien entre la GPEC et les politiques RH est relativement distendu. La GPEC est avant tout tournée vers l'extérieur de l'entreprise et vers cette "association de

reconversion locale”. De ce fait, le lien entre la GPEC et la stratégie de l’entreprise est lui aussi plutôt lâche. En effet, à la limite, la stratégie et les moyens de “l’association locale de reconversion” déterminent plus l’avenir des salariés que la stratégie du groupe. Dans la même logique, ce décentrage de la politique RH fait que le dialogue social ne s’est pas réellement enrichi au sein de cette entreprise.

La GPEC “Agent de changement” marque le côté offensif de la GPEC. Elle n’a plus vocation à gérer seulement les effectifs du groupe, mais plutôt à développer les politiques de GRH et à augmenter les compétences des salariés. Cette forme de GPEC correspond à la situation d’un groupe dont les moyens importants lui permettent de développer une GRH favorable aux salariés et cohérente avec ses objectifs stratégiques.

L’entreprise Bankpro illustre bien cette approche. Cette banque moyenne est spécialisée dans la gestion des patrimoines professionnels et privés. Elle compte 1 143 salariés en France et appartient à un groupe bancaire dont le siège est situé dans un pays du nord de l’Europe. Elle a réalisé un chiffre d’affaires de 324,6 millions d’euros en 2011. Dans cette entreprise, les accords de GPEC signés en 2008 et en 2011 sont plutôt offensifs.

Cette banque a été marquée par de nombreux plans sociaux. Le déploiement de l’accord GPEC s’est toutefois effectué dans un contexte apaisé. La crise a, en revanche, mis en relief l’importance stratégique des recompositions traversant certaines lignes de métiers, qu’il s’agisse des relations avec la clientèle (proximité et confiance), de l’évaluation et du contrôle des risques au niveau du middle-office ou bien encore des tendances affectant la rationalisation du back-office et l’automatisation du front-office. L’accord GPEC peut ainsi être vu comme un réflexe rationnel de protection et de survie d’un collectif de travail (direction et salariés) s’efforçant de garantir un futur commun dans une période troublée.

Pour faire évoluer les compétences des salariés, la direction a construit des référentiels de compétences. Ceux-ci sont utilisés chaque année lors de l’entretien annuel pour identifier les compétences possédées par les salariés, les rémunérer et déterminer les compétences qui devront être développées l’année suivante. Cette entreprise a aussi créé un observatoire des métiers qui permet aux partenaires sociaux de développer un dialogue social riche sur ces questions d’évolution des compétences et de stratégie de l’entreprise.

La GPEC "Mutualisée et Territorialisée" renvoie elle aussi à cette dimension offensive de la GPEC. Elle est cependant un peu plus "originale", car la gestion des compétences qu'elle propose est développée à l'échelle d'un territoire et non plus seulement à l'intérieur des frontières d'une entreprise. Cette innovation pose d'ailleurs généralement des problèmes juridiques que chaque groupe ou entreprise résout de manière originale.

L'entreprise Egal rend compte de cette logique. Egal est une entreprise industrielle spécialisée dans la production d'articles culinaires, de cuisson électrique et de pesage. En 2010, son chiffre d'affaires a été de 396 millions d'euros et elle employait 1 934 collaborateurs répartis sur deux sites français. Chez Egal, l'accord de GPEC signé en 2007 était plutôt défensif mais le nouvel accord signé en 2011 est clairement offensif. Cette entreprise doit accompagner les évolutions technologiques et organisationnelles de son appareil industriel en développant la polyvalence et en élevant les niveaux de qualification professionnelle de son personnel ouvrier. Au total, 50 % des emplois sont identifiés comme fragilisés à court et moyen termes du fait de la faible qualification de leurs titulaires.

Pour gérer de manière optimale cette augmentation programmée des compétences, l'entreprise a construit des référentiels de compétences. Ceux-ci sont utilisés pour alimenter les politiques RH (évaluation, formation, rémunération, etc.) mais, surtout, l'entreprise participe au dispositif local de gestion des compétences. *Détache* est un dispositif territorial de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif qui permet à cinq entreprises "socles" du secteur de la métallurgie présentes sur le territoire (mais non concurrentes) de faire face à des baisses d'activité temporaires tout en conservant leurs salariés et leurs compétences dans l'optique d'une reprise prochaine de l'activité économique. Concrètement, l'objectif est de gérer la sous-activité en évitant, autant que faire se peut, les licenciements économiques et le recours au chômage partiel dans une perspective de sécurisation des parcours professionnels des individus. Pour cette entreprise, le territoire n'est plus un espace dans lequel cette entreprise déverserait les salariés dont les compétences ne lui seraient pas nécessaires mais, au contraire, une ressource qui lui permet de puiser les compétences qui lui sont nécessaires, de développer celles qui n'existent pas encore, etc.

Ce dispositif local contribue directement à permettre à cette entreprise d'atteindre ses objectifs stratégiques. Nous retrouvons donc ici une GPEC qui permet à la GRH d'être cohérente et de contribuer à l'atteinte des objectifs stratégiques de l'entreprise et qui est développée à l'échelle du territoire.

Présentation synthétique des politiques GPEC de l'échantillon

	Armauto Andrauto	Omega Diesel Systems	Distrigroup	Luckydistrib	
Type/contenu accord					
Poids de l'obligation légale	+++	+++	++	-	
Rapport à la branche	+	---	-	-	
Offensif (+)/ Défensif (-)	--	+	--	++	
Dominante interne (+)/externe (-)	---	++	++	+++	
Outils pivots de l'accord GPEC					
Observatoire des métiers paritaire	+	+	---	++	
Référentiel des métiers (maille fine (+)/large (-))	+	-	+	+	
Passerelles/Parcours professionnels	-	+	+	+	
Mode de pilotage de l'accord					
Implication des partenaires sociaux	+	-	+	+++	
Création d'instances ad hoc (commission de suivi, ...)	++	+	+++	+++	
Degré de suivi de l'accord (rapport GPEC, indicateurs, ...)	++	+	-	+	
Articulation GPEC-stratégie					
Dimension prévisionnelle de l'accord (prévision (+)/anticipation (-))	+	-	--	--	
Articulation avec l'outillage stratégique (plan stratégique, ...)	+	-	--	--	
Approche par métiers sensibles	++	++	+++	+	
Accompagnement des réorganisations	++	+	++	---	
Articulation GPEC-RH					
Evolution des moyens alloués à la fonction RH	--	+	+	--	
Mise en cohérence des pratiques de GRH	+	-	+	++	
Souci d'articulation GPEC/politique de formation	++	-	+	+++	
GPEC et dialogue social					
Création de nouveaux cadres de dialogue social	+++	+	+++	+++	
Enrichissement du contenu dialogue social	++	+	++	++	
Transmission des informations stratégiques	+	-	--	--	
Degré de discrimination signataires/non signataires	+	+++	---	---	
Nouvelles formes d'investissement syndical (coproduction, avis, ...)	-	--	-	-	

Rq : La pondération permet de situer sur un continuum "+++/-" les différentes propositions et outils découlant de la signature et de la mise en oeuvre des accords de GPEC dans chacun des cas.

	Septentrion	Bankpro	Aerosec	Micro	Rayona	Panaflam	Egal	Detache
	+++	++	--	-	-	+	+++	---
	-	-	--	--	-	---	++	+
	-	++	++	--	++	++	+	---
	+	++	++	---	+++	+++	+	---
	---	--	+++	+++	+++	---	+++	---
	---	+++	--	--	--	---	++	Sans objet
	+	+	++	--	+	-	+	++
	-	+++	+++	+++	++	+	++	++
	--	--	+++	+++	+	+	++	++
	-	+	+++	++	++	--	-	+++
	---	--	+	+	+++	+	++	Sans objet
	++	-	+++	+	+++	+++	++	+
	+	+++	+++	+++	+++	+++	++	+++
	++	++	+++	+++	+	-	+	-
	---	-	-	-	---	+	+	+
	++	+	++	++	++	+	+	+
	++	++	++	++	+++	+	+++	---
	---	---	+++	++	+++	+	++	+++
	--	+	+++	+++	++	+	+	+
	--	+	++	-	+	-	+	Sans objet
	-	---	++	+++	++	-	---	--
	-	++	++	+++	+	-	-	++

IMPACT DE LA GPEC SUR LES PRATIQUES RH

LA MISE EN PLACE D'UN SOCLE D'OUTILS COMMUNS

Dans leur grande majorité, les accords étudiés présentent une instrumentation de la GPEC commune que résume le triptyque *Observatoire des métiers – Référentiels des métiers et des compétences – Passerelles*.

- Si l'appellation des *observatoires des métiers* peut varier, leurs attributions demeurent quasiment identiques : le suivi et l'analyse de l'évolution des emplois et des compétences. Parfois, l'accord ne prévoit pas la mise en place d'un observatoire des métiers au sens strict, mais une commission aux missions plus larges qui intègre explicitement cette fonction (Panaflam). En général, l'observatoire des métiers prend la forme d'une structure nationale située au niveau du groupe avec des déclinaisons par établissements (Armauto Andrauto), par territoire (Rayona, Panaflam) ou encore par secteurs d'activité (Luckydistrib). Au niveau local, les travaux de l'observatoire des métiers sont le plus souvent présentés dans le cadre des institutions représentatives du personnel (IRP) existantes. Les observatoires étudiés sont paritaires mais peuvent associer, au-delà des représentants syndicaux et des ressources humaines, des managers de la production ou des experts sur une activité. La production de ces observatoires des métiers est relativement homogène avec un rapport annuel présentant une information sur l'évolution des emplois dans l'entreprise. Cependant, la nature de cette information – quantitative et/ou qualitative – et son caractère prospectif ou non constituent un enjeu important autour duquel se différencient des approches très marquées.
- L'ensemble des accords étudiés prévoit la mise en place d'un *référentiel-métier* et/ou d'un *référentiel de compétences* à l'appui de la démarche GPEC. Pour autant, cette unanimité renvoie à de fortes disparités à la fois dans le mode d'élaboration et le contenu de l'outil. Dans plusieurs cas (Rayona, Panaflam), les services RH associent fortement à l'élaboration du référentiel des responsables de production et/ou les sites. Mais, le processus d'élaboration des référentiels peut s'avérer très centralisé (Armauto Andrauto). Les organisations syndicales peuvent être, elles aussi, associées à ce processus (Bankpro, Rayona, Aerosec). Pour autant, la forte récurrence des référentiels-métiers dans les accords ne préjuge en rien de leur caractère opérationnel. Ainsi, dans plusieurs cas (Rayona, Luckydistrib, Micro), les interlocuteurs RH ont souligné l'importance des actualisations auxquelles ils procèdent, tant cet outil peut rapidement être dépassé par les évolutions de l'activité productive.

- Les *passerelles* ont pour enjeu d'offrir aux salariés une plus grande visibilité sur des évolutions professionnelles possibles à partir du poste qu'ils occupent. Selon la taille de l'organisation, ces passerelles peuvent être appréhendées à l'échelle de la filiale (Bankpro) ou à l'échelle d'un groupe (Rayona, Panaflam, Armauto Andrauto, Aerosec), entre des métiers en apparence très éloignés dont il faut identifier les proximités. Ces dispositifs, favorables à la mobilité interne, sont fortement réclamés par les syndicats. Cependant, la plupart des responsables RH rencontrés soulignent qu'il s'agit là d'un travail fastidieux (Aerosec, Panaflam à titre d'exemple) qui va bien au-delà de l'élaboration des référentiels des métiers et des compétences. L'approche, plus novatrice, suppose en effet d'identifier des proximités de compétences entre différents postes pour organiser les transitions. De fait, les responsables RH interrogés reconnaissent que les outils sont en cours d'élaboration et que, finalement, assez peu de passerelles sont formalisées. De leur côté, les délégués syndicaux (Armauto Andrauto, Panaflam, Rayona) déplorent cette lenteur et l'absence de visibilité qu'elle implique pour les salariés dans la gestion de leur carrière.

UNE RATIONALISATION DES OUTILS RH EXISTANTS

D'une façon générale, les accords GPEC n'ont pas débouché sur une augmentation des moyens de la fonction RH et ne proposent pas véritablement, hormis le triptyque décrit ci-dessus, d'outils RH innovants. En matière d'accompagnement individuel, la plupart des outils préexistaient à la signature des accords GPEC. L'entretien professionnel, notamment, autour duquel s'articule une bonne partie des dispositifs visant à sécuriser le parcours professionnel des salariés (bilan de compétences, droit individuel à la formation, validation des acquis de l'expérience, etc.) remonte à l'accord national interprofessionnel de décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et à son avenant de juillet 2005. De la même façon, une partie des outils de la GPEC à destination des salariés semble surtout avoir été portée par un mouvement plus large d'informatisation des outils RH. Les bourses de l'emploi ou leurs équivalents, présents dans la plupart des accords (Aerosec, Distrigroup, Luckydistrib à titre d'exemple) et évoqués de façon récurrente par les interlocuteurs des services RH, ne sont bien souvent que la transposition informatisée de dispositifs existants.

Parfois, ce sont les outils mis en place dans le cadre d'autres accords qui sont repris par celui sur la GPEC. Ce dernier s'apparente alors à un véritable "méta-accord" au sens où il surplombe et donne une cohérence à des dispositifs négociés au fil de l'évolution du cadre légal.

La présence de dispositions relatives aux seniors dans pratiquement l'ensemble des accords GPEC étudiés ou encore la référence à la formation, à travers l'introduction d'un ou plusieurs chapitres (Aerosec, Micro) ou le renvoi à un accord spécifique (Rayona), viennent conforter cette lecture.

Le plan de formation est sans doute l'un des outils RH sur lequel pèse le plus fortement l'effort de rationalisation impulsé par la GPEC. Concrètement, l'information délivrée par les observatoires des métiers permet de mieux cibler les actions de formation (Panaflam, Armauto Andrauto, Rayona). Et ce, particulièrement à l'échelle locale où la démarche prospective de l'observatoire vient alimenter la conception du plan de formation. Pour autant, il n'est pas toujours certain que la politique de formation soit dynamisée par la politique de GPEC car il demeure très difficile de déterminer si une augmentation de l'offre de formation s'inscrit plus dans une dimension stratégique et innovatrice que dans une logique de "bonne gestion". Dans certains cas, il est ainsi apparu qu'il y avait une certaine inertie des politiques de formation liée à l'obtention d'agrèments ou d'habilitations qui répondent à des contraintes réglementaires (Panama, Rayona, Bankpro).

DES LIEUX ET CONTENUS ÉMERGEANT DU DIALOGUE SOCIAL

Les accords GPEC ont favorisé l'émergence de structures paritaires *ad hoc* qui apparaissent comme autant de nouveaux lieux de dialogue social permettant de faire le lien entre stratégies et politiques RH. Si elles sont exposées à des conflits de préséance avec les IRP classiques, ces structures sont, dans la très grande majorité des cas (Rayona, Armauto Andrauto, Micro, Aerosec), appréciées des directions et des organisations syndicales qui y voient un vecteur d'amélioration de la qualité du dialogue social. Elles favorisent un renouvellement des interlocuteurs, que ce soit par l'introduction de profils plus techniques du côté des directions (Micro, Panaflam) ou par une territorialisation de la représentation, en rupture avec les IRP classiques (Rayona).

Ces structures *ad hoc* produisent, par ailleurs, une information d'un nouveau type qui vient compléter celle délivrée dans le cadre des IRP classiques. Il s'agit avant tout d'une mise en cohérence d'éléments disponibles – mais qui restaient jusque-là dispersés – destinée à proposer une vision dynamique de l'emploi. Selon les cas, la dimension prospective qu'implique la GPEC va de la simple anticipation qualitative à la prévision chiffrée. Mais, d'une façon générale, les organisations syndicales rencontrées estiment que l'information produite constitue un véritable apport à leur activité.

LES TENSIONS LIÉES À LA RELATION STRATÉGIE-GRH

Si les représentants syndicaux reconnaissent volontiers les efforts d'anticipation sur les évolutions des métiers et des compétences et les apports des observatoires des métiers, ils se montrent beaucoup plus critiques sur l'anticipation des réorganisations. Les directions expliquent ce manque de visibilité stratégique par les difficultés introduites par la pression de l'actionnariat, l'obsolescence rapide des produits sur les marchés, l'accélération du rythme des réorganisations ou encore une gouvernance située hors du territoire national. Mais pour les organisations syndicales, la difficulté d'anticipation relève de l'argument rhétorique et traduit avant tout une réticence des directions à partager l'information stratégique qui les prive de marges de manœuvre pour développer en amont l'employabilité des salariés.

De la même façon, si l'identification de "métiers sensibles" relevée dans la plupart des accords accentue la visibilité de la stratégie et de sa traduction en politique d'emploi, elle débouche, selon certaines organisations syndicales, sur une GPEC "restrictive". L'approche par les "métiers sensibles" implique en effet une priorisation des actions en matière de GPEC qui peut donner lieu à des débats vifs entre direction et organisations syndicales sur la définition des critères permettant de qualifier un métier de "sensible". Outre le fait que les directions gardent parfois la main sur l'identification de ces métiers, cette focalisation a pour corollaire inévitable l'occultation de pans entiers d'activités et/ou de plusieurs catégories de métiers.

LES TENSIONS LIÉES AU DÉPLOIEMENT DE L'ACCORD

La conclusion d'une majorité des accords étudiés à un niveau groupe apparaît guidée par des préoccupations liées à l'équité interne, la volonté de mutualiser les dispositifs ressources humaines, mais aussi le souhait d'élargir les perspectives de mobilité interne. Si ces préoccupations sont parfaitement légitimes, l'articulation entre le déploiement de l'accord à l'échelle du groupe et sa mise en œuvre dans les sites et les *business units* s'avère complexe. On relève ainsi une faible appropriation de l'accord par les organisations syndicales locales (Micro) et une implication inégale des responsables de sites/*business units*, souvent restreinte à l'adaptation en local des outils GPEC.

Il n'y a pas de schéma type dans le processus de déploiement des accords, ces derniers se situant selon les cas étudiés, sur un continuum entre une démarche prescrite/centralisée et une démarche davantage déconcentrée/émergente. On notera également la présence de formes hybrides de pilotage, qui émergent notamment lors de la renégociation

des accords, s'efforçant d'en faciliter l'appropriation tout en préservant la cohérence globale. Cela peut aboutir à transformer l'observatoire des métiers en observatoires locaux propres à chaque société/établissement avec une implication des organisations syndicales locales dans l'analyse prospective des métiers comme dans la gestion des mobilités (Egal). Dans d'autres cas (Bankpro, Aerosec), c'est l'instrumentation de la GPEC, notamment les référentiels, qui fait l'objet d'une co-construction entre responsables RH, responsables opérationnels et organisations syndicales.

Le déploiement des accords s'affronte par ailleurs à l'articulation complexe entre les différentes instances en charge de leur mise en œuvre et de leur suivi. En particulier, le rôle d'anticipation que les commissions emploi & GPEC sont appelées à jouer est considérablement affaibli par la crainte des directions de se voir opposer le délit d'entrave dès lors que légalement le comité central d'entreprise (CCE) doit être préalablement informé. Ailleurs, c'est la multiplication des instances qui est source de confusion. Dans le cas Distrigroup, on relève ainsi le comité emploi & GPEC, le CCE, un comité de suivi censé articuler les deux précédentes instances et une commission emploi spécifique pour les hypermarchés. Dans une majorité des cas étudiés, il n'existe pas à proprement parler de dispositif de suivi de la mise en œuvre de l'accord.

UNE GPEC QUI DEMEURE LIMITÉE

Du fait de cet alignement de la GPEC sur la stratégie des entreprises, les démarches collectives prévalent dans la mise en œuvre des accords, au détriment de l'accompagnement individuel de l'évolution professionnelle des salariés, pourtant présent dans la plupart des textes négociés. Dans plusieurs cas (Armauto Andrauto, Micro), les accords GPEC renvoient avant tout à des "plans de départs volontaires" et, dans une moindre mesure, à des outils visant à permettre une meilleure identification des compétences des salariés et leurs développements possibles notamment dans le cadre d'une mobilité interne. La prédominance de la dimension collective s'observe également dans l'articulation étroite de certains accords avec les projets de réorganisation des entreprises (Septentrion, Distrigroup) qui tend à limiter le périmètre d'application de la GPEC et à le centrer sur des démarches stratégiquement prédéterminées. Par ailleurs, entre le niveau des compétences individuelles et celui des compétences stratégiques, il y a toute l'épaisseur de l'organisation du travail et de la compétence collective, dimensions paradoxalement peu présentes dans la substance même des accords alors qu'elles occupent une place significative dans le discours des DRH.

Cette orientation conforte une vision syndicale qui assimile les accords GPEC à des restructurations ou des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) déguisés. Cependant, les regards portés par les syndicats sur les accords GPEC sont contrastés et, bien souvent, reflètent plus des contextes et des traditions de dialogue social au niveau local qu'ils n'expriment des positions nationales. Dans la plupart des cas étudiés, les acteurs syndicaux voient dans la GPEC une occasion de développer l'employabilité des salariés à défaut de pouvoir garantir le maintien des emplois. De nouvelles formes de syndicalisme émergent, qui prolongent les négociations pour s'inscrire dans des processus de délibération centrés, par exemple, sur l'accompagnement professionnel des salariés ou la co-production d'outils RH. De ce point de vue, l'exclusion observée à plusieurs reprises des organisations syndicales non signataires de la plupart des dispositifs prévus par l'accord est problématique.

CONCLUSION

La GPEC connaît un déploiement très contrasté selon les contextes d'activités et les modèles stratégiques. Cette diversité renvoie aux différences observées dans le niveau d'appropriation des accords. Il n'y a pas, à l'évidence, de relation mécanique entre le droit et l'action et, en la matière, la notion de "bonnes pratiques" est à relativiser. Pour autant, plusieurs facteurs pourraient contribuer à favoriser l'appropriation des outils de la GPEC. Ainsi, le renforcement de l'articulation entre les volets collectifs et individuels de la démarche suppose un minimum de décentralisation et de décloisonnement de la fonction RH. La mobilisation dans ce cadre des responsables RH de site et de branche et l'implication de l'encadrement de proximité dans l'accompagnement des personnels et l'explicitation des dispositifs d'accompagnement (DIF, VAE, bilans de compétences, parcours qualifiants, etc.) sont indispensables. La diffusion et l'utilisation du nouveau type d'information que produit la GPEC apparaissent en particulier largement tributaires des responsables RH opérationnels. De même, une mise en œuvre efficace des accords suppose d'impliquer les parties prenantes, notamment les RH locaux, les responsables opérationnels et les organisations syndicales dans la co-production de l'instrumentation de la GPEC. La GPEC doit par ailleurs trouver sa traduction concrète dans l'élaboration des plans de formation, ce qui suppose aussi une plus grande implication des représentants des salariés, à travers une négociation intégrée de ces deux dispositifs. La mise en visibilité des accords, des dispositifs qui les portent comme de leurs effets, constitue également un point d'appui dans la dynamique de leur appropriation. L'instauration d'une bourse à la mobilité sur l'intranet, ou la mise en place d'"espaces de mobilité" sur les sites, la communication sur la GPEC, au-delà des seuls managers et instances représentatives, sont ainsi des initiatives à encourager. Enfin, si l'intégration des accords GPEC dans un cadre territorial élargi est sans doute nécessaire afin de compenser les limites des marchés internes de l'emploi, cette intégration reste encore trop embryonnaire. La GPEC "territoriale et mutualisée" offre dans ce cadre une perspective originale : en effet, elle n'est pas qu'un outil de prévention des crises permettant aux entreprises d'absorber tout ou partie des aléas conjoncturels ; elle participe également de l'acquisition de nouvelles compétences, là où elles n'existent pas en interne, ou de la prévention des inaptitudes professionnelles en proposant aux salariés des postes mieux adaptés.

LA GPEC EN 2012 :
UNE INSTRUMENTATION
DIALOGIQUE PLUTÔT
QUE TECHNOCRATIQUE

Dossier réalisé par Xavier Baron pour l'Institut d'administration des entreprises (IAE), Paris Panthéon Sorbonne, GREGOR, à partir d'une recherche menée à la demande de la DARES

LA GPEC EN 2012 :

UNE INSTRUMENTATION

DIALOGIQUE PLUTÔT

QUE TECHNOCRATIQUE

Le présent article est une synthèse de certains des constats élaborés à l'occasion d'une recherche monographique menée en 2011 et 2012 à la demande de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) par une équipe composée de quatre chercheurs⁽¹⁾. En 2012 dans les grandes entreprises, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) n'est plus guère à la mode. La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 est pourtant venue à la fois sanctionner une "bonne pratique" supposée et inciter son extension. Notre observation est double. Cette effectivité fait toujours débat, du fait notamment d'une articulation qui reste faible entre la GPEC et les pratiques de ressources humaines (RH) relativisant très fortement sa portée "adéquationniste". Ceci étant, une effectivité est bien repérable, mais elle s'est déplacée sensiblement. Conçu sur un mode technocratique, l'ensemble gestionnaire que constituent les instruments de la GPEC (cartographies, référentiels, simulations, prévisions, etc.) devait surtout servir des schèmes de représentations à l'usage des directions, des gestionnaires RH ou des organisations syndicales. Dans la réalité que nous avons observée, l'effectivité de la GPEC n'est pas là pour l'essentiel. Si l'articulation entre GPEC et stratégie est postulée dans les intentions, elle paraît en retrait s'agissant de se traduire en politiques explicites et en pratiques de gestion des ressources humaines (GRH).

1) Sous l'égide du GREGOR et dirigée par Patrick Gilbert Professeur à l'IAE de PARIS 1, l'équipe rassemblait également Frédéric Bruggeman (Amnyos) et Carine Chemin-Bouzir, Professeur à Reims Management School. Le rapport (synthèse et monographie est disponible "Accords d'entreprises sur la GPEC ; réalités et stratégies de mises en œuvre", volumes 1 et 2, IAE Paris Panthéon Sorbonne, GREGOR, octobre 2012.

Les entreprises enquêtées

Les 12 entreprises enquêtées (sur 90 contactées) ont signé un accord GPEC entre mai 2007 et janvier 2010 (huit d'entre elles en 2007 et 2008).

- **Babytextile** : Entreprise de fabrication et commercialisation de vêtements. 1 800 salariés en France dont 1 150 en production.
- **Biopharma** : Industrie du médicament. 1 260 salariés.
- **Cie des Autoroutes** : Financement, construction, maintenance et exploitation d'infrastructures autoroutières. 1 895 salariés.
- **Electrodom** : Fabrication et commercialisation d'appareils électroménagers. 800 salariés.
- **Equipauto** : Équipementier automobile. 165 salariés.
- **Motrice** : Constructeur de matériel de transport, filiale du Groupe Heavy Metal. 700 salariés.
- **Navale** : Conception, réalisation et maintenance de navires armés. 12 500 salariés répartis sur une douzaine de sites.
- **Nucleosafe** : Organisation consacrée à la maîtrise des risques associés aux rayonnements ionisants. 1 768 salariés.
- **Pétrochimie** : Entreprise de l'industrie chimique. 9 000 salariés.
- **Prévention Santé** : Organisation du secteur de l'économie sociale, maillon du système français de santé. 650 salariés.
- **Titres Services** : Émission de titres de services, conception et exploitation de systèmes associés. 2 130 salariés.
- **Turboservice** : Entreprise de maintenance industrielle, filiale du Groupe Heavy Métal. 1 700 salariés.

UNE DIFFÉRENCE ENTRE LIENS POSTULÉS ET LIENS RÉELS DE LA GPEC AVEC LES PRATIQUES RH

Dans les cas observés, l'effectivité de la GPEC et des pratiques associées est explicitement attendue d'un développement des compétences par la formation (validation des acquis de l'expérience – VAE – et droit individuel à la formation – DIF – inclus), la mobilité et les recrutements. Il est tout à fait frappant de constater dans les entreprises observées, la modestie de la mobilisation effective de ces leviers (pourtant *a priori* évidents et consensuels) en relation avec les démarches et les instances de GPEC. Cette modestie apparaît dans la faiblesse des résultats mesurés et mis en exergue.

LA GPEC N'INFLUENCE GUÈRE LES PROCESSUS DE RECRUTEMENTS

Dans les cas que nous avons pu observer, les recrutements étaient très limités quand ils n'étaient pas gelés. Hormis une entreprise où les effectifs sont toujours en croissance (Titres Services), la tendance est à la baisse des effectifs (Biopharma) ou à la stabilité (Prévention Santé) sur les courts et moyens termes. Les recrutements ne se présentent pas en nombre suffisant pour répondre de manière crédible à un objectif d'adéquation quantitatif ou qualitatif que la GPEC observe ou anticipe. Quand les recrutements restent une réalité numériquement significative, on constate qu'ils sont réservés pour le renouvellement des élites, et le pourvoi de postes très spécialisés et qualifiés, selon une logique et des raisonnements explicitement étrangers à la GPEC (Cie des Autoroutes par exemple pour des conducteurs de travaux et chefs de projets, ou pour un besoin récurrent de pharmaciens chez Biopharma). Si la logique veut que les recrutements participent centralement de la GPEC et de l'adéquation entre les besoins et les ressources, le contexte de faible croissance et de réduction des effectifs limite la pertinence et l'effectivité de ce levier à une échelle significative. Notons cependant une disposition rare, relativement contraignante pour la direction, dans l'accord et la pratique de Navale en matière d'alternance. L'entreprise en effet s'est engagée à un objectif minimal d'accueil d'apprentis à hauteur de 3 % de ses effectifs et à l'embauche d'une partie d'entre eux à l'issue de leur formation, "au moins 30 % de ceux positionnés sur des emplois à l'équilibre" et "60 % de ceux positionnés sur un emploi en développement".

PLUS SURPRENANT, LE LIEN ENTRE LA GPEC ET LA FORMATION RESTE TÊNU

Dans les cas rencontrés, nonobstant les intentions et les principes énoncés sur un mode largement consensuel et peu discuté, la formation semble continuer de “vivre sa vie” de son côté, indépendamment de la GPEC. Cette observation prolonge un constat déjà ancien (Baron, 1990). Sans la relativiser, elle mérite quelques précautions. C’est en partie parce que le lien, quand il existe, n’est pas aisément “tracé” par les systèmes de reporting de la formation. Ce lien paraît clair dans le cas de Turboservice, du fait de la conversion d’un métier de production à un métier de service. Il est également dimensionné à Electrodom, où 20 % d’un budget de formation correspondant à 5 % de la masse salariale ouvrière est consacré formellement à la mise en œuvre de la GPEC. Ailleurs, si les acteurs interrogés trouvent en général à illustrer ce lien par la description de cas individuels, signifiants en eux-mêmes, les cas particuliers évoqués restent insuffisants à démontrer l’existence significative d’un lien statistiquement observable. On observe par exemple quelques mobilités (cohérentes avec la GPEC) accompagnées de formations, souvent en vue de reconversions individuelles (Biopharma) ou bien des formations dispensées à la demande de salariés (y compris dans le cadre du DIF) qui ne l’auraient pas été sans le contexte créé par l’accord et la démarche de GPEC (Equipauto par exemple, mais également à la faveur d’une période de chômage partiel). Si les accords priorisent souvent l’accès à la formation ou l’accès au DIF et à la VAE, les réalités observées à travers les données réunies, ne permettent pas de constater le lien postulé entre la GPEC et la formation. Au contraire même, les acteurs rencontrés admettent souvent que les plans de formation continuent d’être élaborés et gérés sans référence directe à la GPEC. Les causes évoquées sont multiples : contraintes budgétaires (Electrodom, Equipauto), départs en préretraite handicapant la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle (CQP) (Motrice), attente du système d’information qui doit faire le lien (Titres Services). Au final, le lien n’apparaît pas établi. Dans les cas où il est évoqué, on trouve même un paradoxe ; ce qui est justement souligné alors, c’est l’ouverture à des formations qui ne préparent pas à des compétences dont l’entreprise explicite le besoin par la GPEC, mais qui répondent à des attentes individuelles, non directement liées à des emplois internes ou à des projets externes qui ne sont pas nécessairement suivis de mobilités effectives. De même, l’effort de formation consenti dans le cadre du DIF (pratiquement toujours cité dans les accords) est parfois priorisé (dans l’intention au moins) au profit des personnes dont l’emploi est menacé (Electrodom, Equipauto, Motrice) ou vise plus particulièrement des besoins de compétences critiques. En pratique cependant, malgré les intentions énoncées dans les accords (consistant souvent en un simple rappel du droit), il y a toujours une majorité

d'entreprises dans lesquelles le DIF est d'utilisation rare voire marginale (à l'exception de Equipauto dans le cadre du chômage partiel). Même dans les cas des entreprises de notre échantillon où une volonté est fortement exprimée de faire un usage plus large du DIF (Navale, Cie des Autoroutes, Titres Services), les formations dispensées à ce titre restent rares voire anecdotiques. Les principales raisons évoquées sont, d'une part, une faible appétence constatée des personnes pour mobiliser cette formule et, d'autre part, des budgets de formation au titre du plan qui n'apparaissent pas contraints. Il n'y a donc pas de raisons de diriger des personnes vers le DIF pour des dépenses qu'il est plus simple de gérer dans le cadre du plan (Biopharma, Titres Services, Cie des Autoroutes). Il apparaît enfin que les cas évoqués de recours au DIF portent sur des personnes ou des opérations qui ne sont pas particulièrement priorisées ou "fléchées" sur des contenus dictés par (la GPEC de) l'entreprise. Dans un cas comme dans l'autre, on souligne que le recours au DIF (c'est vrai de la VAE pour une réalité statistique encore plus faible) relève de l'initiative du salarié sur l'opportunité comme sur les contenus, lesquels peuvent sans doute participer d'une forme d'employabilité (anglais, Internet et outils bureautiques), mais guère d'une visée adéquationniste ciblée dans le cadre de la GPEC.

LA GPEC PARTICIPE D'UNE CULTURE DE LA MOBILITÉ, MAIS PAS DE SON PILOTAGE

De même, contrairement à la place que ce thème prend explicitement dans les accords, les mobilités professionnelles ne paraissent pas significativement multipliées. Elles ne semblent pas même être orientées particulièrement, ni sur des emplois en tension, ni sur des personnes occupant des emplois jugés sensibles ou en régression. Il y a une différence ici entre les liens postulés forts dans les discours et dans les accords, et la faiblesse de ces liens observés et mesurés, avec le développement des compétences. Là encore cependant, une précaution est nécessaire pour rendre compte de nos observations. Il faut sans doute distinguer l'impact de la GPEC sur le degré de mobilité, d'un impact éventuel sur la nature des mobilités. Le premier évolue progressivement à la hausse, probablement d'ailleurs plus vite dans les activités tertiaires que dans les emplois industriels. Le second, hors événements du type restructuration (fermeture, dématérialisation, etc.), reste difficile à tracer statistiquement tant les cohortes restent faibles. Dans les entretiens menés, les acteurs convergent pour postuler ce lien sur la "promotion de la mobilité en général" mais sans en estimer l'importance. Sur la nature des mobilités, au-delà d'illustrations particulières de certaines d'entre elles, nos observations ne permettent pas de constater un lien significatif en dehors des flux et mouvements habituels. À l'aune des rares données chiffrées (dont il est généralement dit qu'elles ne sont

pas fiables ou pas représentatives de toutes les mobilités), il est donc raisonnable de faire l'hypothèse que la GPEC favorise la mobilité en général (même hors reclassement ou reconversion du fait de restructurations), mais guère des mobilités en particulier. L'ampleur de l'accélération du phénomène paraît cependant modeste dans les cas rencontrés, très en deçà en tous cas des attentes (ou des craintes) exprimées ici et là. Il est par contre pratiquement impossible de vérifier le lien avec la GPEC s'agissant de mobilités que l'on pourrait qualifier de ciblées, notamment celles qui permettraient de reconvertir des salariés en emplois sensibles vers des emplois critiques. Si la GPEC participe d'une culture de la mobilité, rien ne permet de constater qu'elle permet de faire "bouger ceux qui devraient bouger", prioritairement les salariés dont les emplois sont menacés. L'effectivité n'est pas lisible non plus quand il s'agit d'orienter significativement les mobilités, sur un mode gestionnaire, particulièrement vers les emplois cibles, ou emplois critiques. L'évidence trop simple de la pertinence de mobilités des titulaires d'emplois sensibles vers des emplois critiques se heurte évidemment à des décalages flagrants de niveaux et d'aspirations (dont les contraintes géographiques).

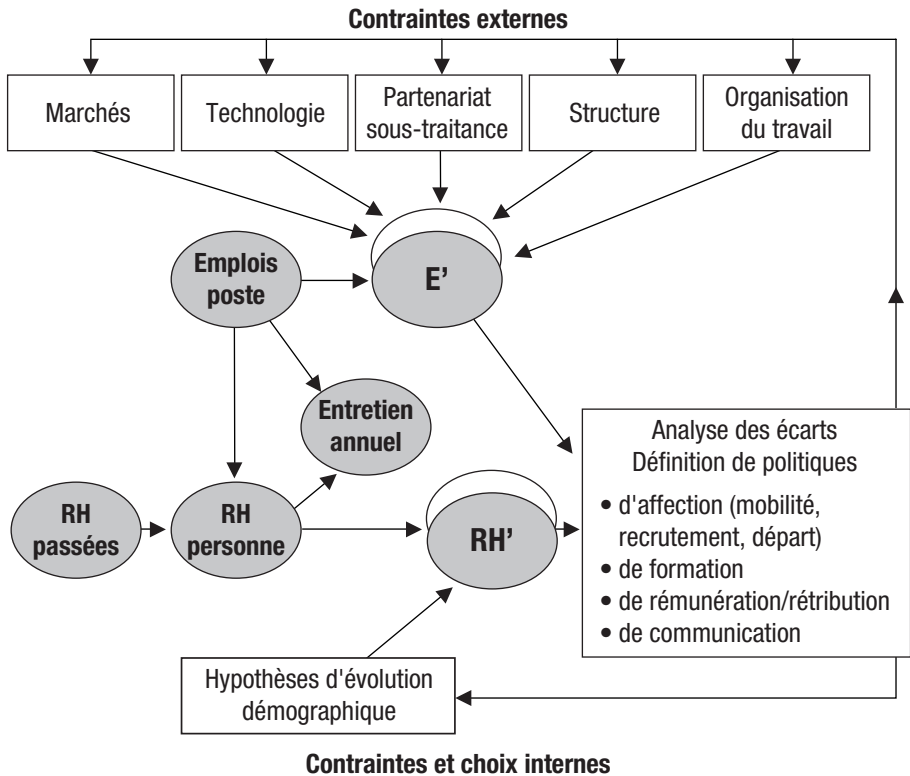
De nos observations se dégage le constat général d'une diffusion de pratiques de GPEC, lente et inégale, mais faiblement articulée avec les pratiques de GRH.

MOINS ADÉQUATIONNISTES, LES PRATIQUES DE GPEC SONT PLUS INTÉGRÉES À LA COMMUNICATION

L'APPROCHE ADÉQUATIONNISTE DE LA GPEC RECULE

Par "adéquationniste", nous qualifions les compréhensions de la GPEC qui anticipent son effectivité, sa pertinence, sa finalité..., d'une capacité augmentée des prévisions et d'une objectivation des écarts prévisibles ou probables (Thierry, Sauret, 1993, Mallet 1989, 1991). De cette opération "d'aide à la décision" découlerait une capacité accrue de planifier par avance les moyens de réduire ces écarts, notamment par des mobilités selon des parcours professionnels (Baron, 1987, 1993). Cette approche adéquationniste de la GPEC est illustrée par la figure ci-après.

Schématisation classique de l'approche adéquationniste de la GPEC



Source : "Accords d'entreprises sur la GPEC ; réalités et stratégies de mises en œuvre", IAE Paris Panthéon Sorbonne, GREGOR, octobre 2012

D'abord centré sur la notion d'emploi et d'activité, l'objet de l'analyse des écarts s'est enrichi de l'approche par les compétences (Dietrich, 2008, Le Boterf, 1994, 2008). Dans cette compréhension, un consensus préexiste sur la pertinence d'un recours accru à la formation, ou sur le privilège à accorder à la mobilité interne. Cette approche ne prend pas en compte la limitation (technique mais également financière) de ces moyens d'adaptation. Elle n'intègre guère l'enjeu d'autonomie qu'exige la notion de parcours (Duclos, 2009) ou les préventions (l'absence d'appétence) des acteurs à "emprunter les chemins tracés pour eux" par des gestionnaires. Elle fait l'impasse enfin sur la question de la responsabilité des acteurs dans les inadéquations et sur les jeux toujours possibles de transferts (internalisation anticipée ou externalisation) des coûts associés à ces écarts, sur les salariés eux-mêmes ou sur la collectivité (Duclos, 2007). Familière et toujours présente dans les esprits, cette approche adéquationniste est en recul dans les discours, les compréhensions et les pratiques des cas observés. Ce recul est évidemment lié à l'histoire récente. D'une part, les GPEC n'ont pas suffi et ne suffiront pas à éviter les plans sociaux et la disparition d'emplois. Aucun accord des entreprises observées ne prend d'engagement dans ce domaine. D'autre part, la confiance des salariés dans la capacité qu'auraient les entreprises à leur garantir un emploi et une progression à vie est très largement entamée, en même temps que leurs attentes évoluent. Le sentiment domine que l'avenir est encore plus incertain aujourd'hui qu'il y a 15 ans (crise, globalisation) mais également qu'il n'est plus raisonnable, pour une proportion croissante de salariés, de s'en remettre aux employeurs pour anticiper leurs devenirs professionnels.

LA GPEC COMME INSTRUMENTATION D'UN DIALOGUE

De ce fait, et le paradoxe n'est qu'apparent, le dialogue sur la stratégie paraît de mieux en mieux accepté par les directions. L'accès à une forme de participation des organisations syndicales à la stratégie (information consultation) par la GPEC paraît acquis, et cela sans produire pour autant de tensions renouvelées avec les organisations syndicales ou soulever des problèmes et des réserves relatives à la confidentialité⁽²⁾. Cet accès reste cependant techniquement difficile, notamment dans la gestion du temps et des délais. Le temps qu'il convient de réserver à la concertation et au dialogue est très contraint par les délais de recueil des données et de leur mise en forme, et par le respect des étapes de validation à différents niveaux des directions d'entreprises. Sans doute cet aspect peut-il masquer une réserve à caractère idéologique sur la légitimité des organisations syndicales du

2) Cette nouvelle donne peut, dans le cas de Motrice par exemple, constituer l'espace de tensions entre les organisations syndicales (signataires) et les représentants élus du personnel en comité d'entreprise.

point de vue des directions (le soupçon est exprimé à Navale par exemple), malgré des rassurements mutuels sur le respect des rôles respectifs. De manière générale cependant, il n'est plus vraiment question du côté des directions de se plaindre d'attentes illégitimes des organisations syndicales, ou de se réfugier derrière la nécessaire confidentialité à la bonne marche des affaires. Dans la majorité des situations rencontrées, le fait que les organisations syndicales soient informées, consultées et participent au débat sur la stratégie est au contraire présenté comme un progrès, exprimant ainsi une reconnaissance de leur expertise légitime dans ce domaine. Dans la plupart des cas étudiés, ce dialogue et la diffusion des enjeux que la GPEC favorise sont un élément de la mise en œuvre de la politique RH. On ne demande pas aux organisations syndicales (ou aux élus) d'adhérer ou d'accepter les décisions en matière de stratégie. La contrainte de la compétitivité dans des environnements évolutifs reste l'argument. On observe parfois des excès de demandes de chiffres et de suppléments d'informations dont l'usage et l'analyse par les organisations syndicales ne semblent pas, du point de vue des managers, à la hauteur des dépenses qu'elles suggèrent (Cie des Autoroutes, Navale). Pour autant, la responsabilité d'information de la direction n'est pas remise en cause sur le principe. C'est même devenu un "levier", un moment "managérialisé" de la mise en œuvre de la stratégie. Pour reprendre le vocabulaire à la mode, cet usage de la GPEC est largement présenté comme une "bonne pratique" de la conduite du changement (Duclos, 2008). On trouve même l'attente, formulée du côté des directions, que les organisations syndicales participent plus encore d'une diffusion de l'information sur la stratégie à l'occasion des moments de dialogue sur la GPEC, en même temps que le regret d'une réalité d'un relais qui reste modeste dans ce domaine. Si réserves il y a, elles se retrouvent plus du côté des représentants des salariés (Grimault, 2008). Un apprentissage semble bien avoir été réalisé du côté des directions dont certaines ont connu plusieurs vagues de GPEC. On aurait ici un phénomène d'intégration, de managérialisation de la contrainte légale et/ou conventionnelle. Dans le cas de la loi de 2005 on retrouve un phénomène analysé pour les 35 heures par exemple. "La négociation est de plus en plus un outil au service des intérêts managériaux et de l'internalisation organisationnelle du droit, *un instrument qui fait du droit non pas une fatalité mais qui, bien utilisé, peut créer de la valeur ajoutée pour les entreprises*"⁽³⁾, (Pelisse, 2009). Non sans qu'il y ait, ici ou là, des traces de "résistances", il est clair que les employeurs ont appris à s'en servir. Du côté des directions rencontrées, la GPEC n'est plus guère suspectée de conduire à une limitation du pouvoir de l'employeur (perte de flexibilité ou de réactivité par exemple) du fait d'une intégration (relative) des organisations syndicales dans le travail d'élaboration de la stratégie. Le dialogue est réel, mais il est organisé sur

3) L'auteur cite un avocat spécialisé à la clientèle d'entreprise (page 245).

des terrains largement préparés par les directions. La GPEC est alors un espace/prétexte/support :

- de justification/explication des incertitudes sur l'emploi qui pèsent sur l'entreprise du fait de la concurrence, des évolutions technologiques ou des décisions de restructuration ;
- de communication sur les raisons de contexte et d'organisation des évolutions nécessaires des cultures professionnelles, notamment sur les enjeux de qualité ;
- de valorisation des processus ou des solutions d'accompagnement individuel proposés par l'employeur ;
- d'explication des contraintes qui justifient un déplacement de la signification même du rapport salarial, d'un deal communautaire à un deal plus contractuel.

Si l'efficacité de la GPEC, au cas par cas, est toujours en question, sa légitimité n'est plus mise en cause par les managers. Du côté des directions, la GPEC est vue comme un vecteur utile de diffusion des messages et des pratiques de gestion (notamment en faveur d'un surcroît de mobilité fonctionnelle) qui leur paraissent porteurs des comportements recherchés.

UNE IMPLICATION EN DEMI-TEINTE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

La charge militante que pouvait porter la GPEC avec l'espoir d'un effet significatif sur le chômage dans les années 1980 n'est plus présente. Le soupçon d'une "instrumentalisation de la GPEC" visant à compromettre les organisations syndicales dans des opérations de restructurations et de plans sociaux n'a plus cours non plus (Rouilleault, 2007). Dans tous les cas rencontrés, cette crainte est encore exprimée dans l'ordre du discours, mais ne paraît pas déterminante dans les prises de position. Du point de vue des organisations syndicales, les arguments en faveur de la GPEC paraissent affaiblis, tout comme les arguments contre. Ces deux postures en recul expliquent justement ce qui se présente comme un faible niveau d'intérêt manifesté par les représentants du personnel que nous avons rencontrés dans les différents cas étudiés.

Il apparaît en effet que le champ de la GPEC est largement désinvesti par les acteurs des organisations syndicales de salariés. Il faut ici mentionner le cas d'entreprises contactées mais restées hors échantillon. Nous avons ainsi rencontré plusieurs cas d'entreprises qui n'ont pas réussi à signer ("nos délégués syndicaux ne souhaitent pas négocier et encore moins aboutir"), voire qui ne trouvent plus d'interlocuteurs

“disponibles” pour renouveler un accord arrivé à terme. Il faut en effet souligner, au-delà des déclarations de principe sur “l’évidence de la nécessité de faire de la GPEC”, la faible implication des organisations syndicales dans pratiquement la totalité des entreprises de notre échantillon (sauf dans le cas de Navale s’agissant de l’accès à la concertation sur la stratégie). Ce désinvestissement n’est pas agressif. Il ne désigne pas l’objet GPEC sur un mode négatif. Il ne soupçonne pas les directions d’en prendre l’initiative pour des raisons dangereuses. Ainsi, selon les entreprises, les délégués ont accompagné l’initiative de la direction (Titres Services), aucune opposition de principe n’a été observée (Biopharma), la démarche voulue par la direction n’est pas contestée (Cie des Autoroutes). Tel ou tel syndicaliste ou élu interrogé souligne d’ailleurs bien volontiers s’y intéresser ou être concerné, mais à titre personnel, comme salarié ou comme encadrant et non comme représentant du personnel. Dans le cas de Biopharma par exemple, parmi les délégués syndicaux rencontrés, quand l’un ne cache pas son désintérêt sur le fond, un autre explique comment il utilise la GPEC et s’y implique comme encadrant, et un troisième se félicite de pratiques mieux déployées depuis son engagement à l’occasion de la restructuration qui avait précédé la signature du premier accord. Aucun cependant ne revendique une place importante dans l’initiative, la conception ou la mise en œuvre de la GPEC. Dans le cas de la Cie des Autoroutes par exemple, l’initiative comme la conception et l’animation sont clairement renvoyées du côté de la direction, à peine suivie par les élus. Symptomatiquement dans ce cas, les organisations signataires invitées à l’occasion de notre enquête ne se sont pas déplacées, à l’exception d’une seule d’entre elles.

Si un gain était attendu dans la possibilité d’investir le champ de la stratégie (objectif important pour les organisations syndicales à Navale par exemple), une fois qu’une “victoire” a été obtenue à travers la déclinaison des conséquences sur l’emploi, il semble que l’enjeu de la GPEC pour les organisations syndicales en est d’autant réduit pour l’avenir (sous réserve quand même d’en consolider les acquis formels). Certaines directions rencontrées n’ont d’ailleurs pas caché leur crainte de manquer d’interlocuteurs du côté des organisations syndicales, tantôt pour faire vivre l’accord, tantôt pour en préparer le renouvellement. Ce n’est pas pour autant que ces organisations contestent l’intérêt de ce qui est fait au nom de la GPEC. Les outils, le dialogue, les dispositifs d’information et d’accompagnement individuel offerts aux salariés sont perçus comme utiles. La GPEC comme l’accord sont portés au crédit de l’entreprise comme une étape, un progrès significatif en matière de GRH, mais sans que soit clairement perçu l’intérêt d’une implication des partenaires dans ce domaine.

Au risque d'y perdre une partie de ce qui en a fait un atout dans les années 80-90, l'effectivité de la GPEC n'est plus guère crédible dans le formalisme gestionnaire autour de la rhétorique de la prévision et de la réduction d'écart entre des besoins et des ressources. Si les cas sont divers relativement à l'importance de l'investissement en instrumentations particulières, la GPEC n'est plus le lieu de cette double dérive dont les années 1985 à 2000 ont été trop souvent les témoins ; la dérive "langagière", au profit de GPEC incantatoires, parfois accompagnée et redoublée d'une dérive "instrumentale", dans l'illusion de pratiques qui seraient sensiblement modifiées par la seule vertu des outils (Baron, Vlamynck, 2008). Ceci explique en partie le désinvestissement des organisations syndicales. Les méthodes de GPEC mises en œuvre s'éloignent de la compréhension adéquationniste qu'elles-mêmes valorisent spontanément. La GPEC, de leur point de vue, ne serait pas assez contraignante pour l'employeur. Elle serait même "récupérée". Elle serait devenue une instrumentation patronale.

UNE NOUVELLE GÉNÉRATION DE GPEC

L'APPROCHE "ÉQUIPEMENT EN PROTECTION INDIVIDUELLE" PROGRESSE

Nos observations ne concluent pas à un constat d'échec, mais à un déplacement de l'ambition gestionnaire. Moins investie d'espoirs sur les vertus de l'instrumentation, moins suspectée d'intentions manipulatoires, moins prévisionnelle et planificatrice qu'incitative, ce que la GPEC perd en ambition adéquationniste, elle tente de le gagner en focalisant les efforts sur l'obtention d'un surcroît de comportements favorables à des mobilités réelles (Baron Vlamynck, 2008). Elle perd en spécificité mais se rapproche des pratiques de GRH axées sur la gestion des carrières, en y ajoutant le concept de compétence, une visée temporelle accrue et une dose de priorisation. La GPEC jouerait ainsi comme un filtre permettant de mieux ajuster, ou au moins de spécialiser en partie, les moyens de la GRH (information, études prospectives, orientation individuelle, financement de formations qualifiantes, etc.). Elle permet de mieux focaliser sur les personnes occupant des emplois "en déclin" ou "sensibles", mais également sur les personnes susceptibles de participer à la couverture de besoins en emplois insuffisamment pourvus, sur les "emplois critiques ou en tension" selon les terminologies. On retrouve ici un souci classiquement gestionnaire, dans l'optimisation des moyens de réduction des écarts, dans une recherche de rendement des moyens financiers et humains consacrés à la GRH. Au-delà de l'aide à la décision, la GPEC se veut ainsi toujours une aide à l'action. Elle se situe moins dans des dispositifs collectifs et ciblés, et plus dans une logique d'équipement du marché interne de l'emploi, voire d'équipement du salarié pour se mouvoir sur les marchés, internes et externes. La sécurisation qui en résulte serait ainsi moins assurée par une gestion planifiée de ceux dont les emplois sont menacés, que par un équipement de tous, en priorisant tout de même en principe les plus "fragiles". La plupart des accords intègre ainsi une priorisation (des entretiens professionnels, des moyens alloués au DIF, de l'accès aux dispositifs d'accompagnement individuel de la mobilité interne ou externe), mais, on l'a vu, avec des effets directs peu lisibles en pratique. De l'aveu même des responsables RH rencontrés, ce ne sont pas les titulaires les plus fragiles, dans les emplois les plus menacés, qui sont mécaniquement servis ou qui se présentent volontairement au bénéfice de ces dispositifs. Reproduisant un phénomène déjà constaté de longue date sur la formation continue, ce sont souvent des personnes qui disposent de ressources, qui connaissent déjà des parcours de progression, qui se saisissent de ces nouvelles opportunités pour soutenir leurs projets (Kaisergruber, 2012). La GPEC offre ainsi à ceux-là des moyens accrus, sinon nouveaux, de contourner des difficultés

rencontrées dans leur usage des pratiques RH, des systèmes de sélection ou pour accéder à des évolutions professionnelles souhaitées par les voies existant indépendamment de la GPEC.

DES ACCORDS DE GPEC EFFECTIFS DANS LA MESURE DE L'EXTENSION RÉELLE DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

Par l'accord national interprofessionnel de décembre 2003, un entretien professionnel doit être proposé au moins tous les deux ans. En 2004, la loi précise ce droit au profit des salariés de plus de 45 ans pour des entretiens de seconde partie de carrière, renouvelables tous les cinq ans (à la demande des salariés). Enfin, avec l'article 12 de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, un bilan d'étape professionnel doit être proposé au moins tous les cinq ans à partir de deux ans d'ancienneté, mais ses modalités restent à définir dans la cadre d'un nouvel accord national.

À Titres Services, c'est par l'intégration des référentiels de compétences dans le processus d'entretien annuel que la GPEC doit devenir concrète pour tous les salariés. Ces référentiels sont l'outil par lequel les managers doivent trouver un levier, un argument, un guide pour mieux "faire leur travail de manager", gérer les compétences de leurs collaborateurs et pas seulement leurs performances. La GPEC a été également le vecteur d'une généralisation de l'entretien annuel de tous les salariés, même modeste en niveau, notamment dans le réseau à la Cie des Autoroutes (péage, entretien des équipements). Biopharma, au-delà des entretiens annuels, a fait d'un dispositif d'orientation professionnelle la colonne vertébrale de sa GPEC. Il ne s'agit plus d'un entretien, mais d'une série de rendez-vous qui sont systématiquement proposés, promus par la voie hiérarchique et assurés par les professionnels de la fonction RH afin d'accompagner les salariés qui le souhaitent (même sans l'accord de leur managers) dans la construction puis la réalisation d'un projet professionnel personnel. À Nucleosafe, il y a également multiplication des entretiens, faisant d'ailleurs naître une difficulté s'agissant d'en assurer l'ensemble. À Navale, renforçant une pratique existante et formalisée par un accord antérieur (2004), l'enjeu de l'entretien annuel (dit d'appréciation) est spectaculairement renforcé par l'indication, depuis la GPEC, du type d'emploi occupé (notamment les emplois menacés à terme). Cet entretien annuel d'appréciation, par le même accord de 2004 est relayé d'un entretien professionnel, toujours avec l'encadrant. Au-delà, l'accord de GPEC propose encore un dispositif complémentaire, dit "espaces conseil orientation", animé cette fois par des conseillers "dûment formés" pour des diagnostics d'orien-

tation, pour recenser les compétences, définir des projets, etc. Si les deux premiers types d'entretien sont faits de manière satisfaisante d'après les personnes rencontrées, les "espaces conseil orientation" proposés et animés par la fonction RH rencontrent un succès très faible. La GPEC, dans tous les accords et cas de pratiques observées, se caractérise donc par une tendance à une banalisation/multiplication du recours à des entretiens, de formes et de vocations multiples. De nos observations se dégagent cependant, et là encore, des constats ambivalents. La GPEC, par sa dynamique, les discours et la mobilisation auxquels elle donne lieu, est un vecteur de relance et de généralisation de l'entretien annuel, notamment dans sa forme la plus répandue ; l'entretien de performance individuel. Au-delà cependant, même en déployant des processus spécifiques d'orientation et d'entretiens professionnels, les pratiques restent en retrait relativement aux discours.

CONCLUSION

Les pratiques observées à l'occasion de notre recherche montrent que la GPEC est un moyen de :

- Convertir progressivement les organisations syndicales à l'acceptation des contraintes de compétitivité (Biopharma, Petrochimie), en privilégiant une finalité de performance dans un contexte concurrentiel (Navale, Cie des Autoroutes), tout en donnant des gages d'une volonté gestionnaire (sécurisante) maintenue.
- Associer les managers à la GRH, tantôt pour une finalité de sécurisation (Biopharma, Prévention Santé), tantôt en valorisant la finalité de compétitivité (Navale), tout en prenant acte d'une ouverture de cette gestion à une instrumentation tendant à outiller les personnes sur un mode individualisé.
- Convertir les salariés (habituels à des processus de gestion largement collectifs) à la perspective d'un effort de prise en charge par eux-mêmes de leurs parcours professionnels, en faisant l'effort d'une forme de sécurisation par un outillage spécifique (Nucléosafe, Prévention Santé, Biopharma, Titres Services, Navale, Cie des Autoroutes, Petrochimie).

La GPEC qui se présente en 2012 dans cette recherche n'est donc pas moins gestionnaire, mais elle se déplace dans son objet et dans son horizon (Gilbert, 2011). Il y a toujours, à travers la GPEC, l'expression d'une ambition gestionnaire avec une temporalité élargie pour assurer une meilleure anticipation (Pichault, Nizet, 2000). Celle-ci s'entend toujours aussi bien au sens des emplois pour les salariés que pour sécuriser l'approvisionnement des besoins des employeurs. La compréhension, cohérente et fonctionnelle dans des entreprises communautaires, qui concevait l'objet de gestion (les emplois), comme partie prenante d'un ensemble relativement fermé, durable, et qui valorisait un compromis fidélité contre protection est en recul aujourd'hui. Les frontières des entreprises s'ouvrent. La cité, les exigences du client, la concurrence du travail précaire et low cost les pénètrent. La GPEC reste un projet, mais à l'épreuve de sa mise en œuvre, ce qui résiste est constitué d'un ensemble d'instruments de gestion (supports, procédures, dispositifs) avec leurs vies propres, leurs limites et des usages non nécessairement anticipés (Lorino, 2002). Notre recherche de ce point de vue montre que la GPEC est désormais plus individuelle et plus ouverte sur l'extérieur. Quelque temps à part, surplombante et planificatrice, la GPEC s'inscrit aujourd'hui de manière banalisée dans les pratiques de GRH et trouve son effectivité du côté d'une évolution des

représentations symboliques bien plus que d'une maîtrise des flux physiques.

Bibliographie

- Baron, X. (1987). L'analyse qualitative et prospective des emplois en entreprise, *Revue Française de Gestion*, décembre.
- Baron, X. (1990). Formation et emploi ; Chronique d'une rencontre annoncée et toujours différée, *Revue Française de Gestion*, août.
- Baron, X. (1993). La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en entreprise, *Les Cahiers Français*, n° 82, p. 3-18.
- Baron, X. (2012). *La performance collective. Repenser l'organisation des travailleurs du savoir*, Éditions Liaisons, Paris.
- Baron, X., Vlaminck G. (2008). *La GPEC pour ceux qui en font ! Guide des Pratiques, Enseignements et Chausse-trappes*, E&P pratiques d'entreprises n° 13 – février 2008.
- Dietrich, A. (2008). *Management des compétences*, Paris : Vuibert.
- Dietrich, A., Parlier, M. (2007). “Les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : une technologie visible ?”, *Revue de gestion des ressources humaines*, n° 66, novembre-décembre, p. 30-42.
- Duclos L. (2007). L'entrepreneur ne fait pas l'employeur : sur la notion d'employeurabilité, *Correspondances Européennes du Travail-Métis*, juin.
- Duclos L. (2008). “Le droit de la bonne pratique : enquête sur une norme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences”, *Cahiers Philosophiques*, n° 116, décembre, p. 41-68.
- Gilbert, P. (2011). *La gestion prévisionnelle des ressources humaines*, Paris : La Découverte.
- Grimault, S. (2008). Sécurisation des parcours professionnels et flexibilité : analyse comparative des positions syndicales, *Travail et Emploi*, 113, janvier-avril.
- Joyeau, A., & Retour, D. (1999). La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences entre contrôle et autonomie, *Revue de gestion des ressources humaines*, n° 32, juillet-août, p. 127-143.

- Kaisergruber, D. (2012), *Formation, le culte du diplôme*, Éditions de l'Aube.
- Le Boterf G. (1994). *De la compétence, essai sur un attracteur étrange*, Paris : Éditions d'Organisation.
- Le Boterf, G. (2008). *Repenser la compétence*, Paris : Eyrolles.
- Lorino P. (2002), "Vers une théorie pragmatique et sémiotique des outils de gestion".
- Pelisse J. (2009), "La légitimité limitée du dialogue social comme mode d'action publique", Chapitre 12, in les nouvelles dimensions du politique, Régulations professionnelles et régulations sociales, (sous la direction de Duclos L., Groux G., Mériaux O.), LGDJ, Paris.
- Pichault, F., & Nizet, J. (2000). *Les pratiques de gestion des ressources humaines*, Paris : Éditions du Seuil.
- Rouilleault, H. (2007). *Anticiper et concerter les mutations*, Rapport sur l'obligation triennale de négocier, Rapport pour le Ministère du travail. Paris : La Documentation Française.
- Thierry, D. & Sauret, C. (1993). *La gestion prévisionnelle et préventive des emplois et des compétences*, Paris : L'Harmattan et Développement et Emploi.

Partie 5
ANNEXES ET DOCUMENTS

IDENTIFIANT DES CONVENTIONS COLLECTIVES (IDCC)

L'Identifiant des Conventions Collectives (IDCC) correspond au numéro d'enregistrement d'une convention collective. Un IDCC est automatiquement attribué à toute nouvelle convention collective, que celle-ci se substitue à un texte existant ou qu'elle concerne un secteur jusque-là non couvert par le droit conventionnel. Il s'agit d'un numéro d'ordre de un à quatre chiffres (les IDCC les plus élevés concernent les conventions les plus récentes) qui permet de repérer sans équivoque, ni confusion une convention, puisqu'un numéro correspond à une seule convention.

En effet, la mention obligatoire de la convention collective dans le bulletin de salaire n'est pas toujours suffisante pour déterminer la convention applicable. La rubrique est souvent réduite à une mention ambiguë (exemple : Bâtiment) ou à un numéro de brochure des Journaux officiels, qui peut regrouper plusieurs conventions. De plus, le numéro de brochure est largement insuffisant puisque toutes les conventions ne sont pas publiées à ce jour.

Pour les entreprises soumises à l'obligation de déclaration annuelle de données sociales (DADS), la norme en vigueur (DADS-U) impose désormais à l'employeur d'indiquer, *via* l'IDCC, la convention collective applicable à chacun de ses salariés. La collecte de cette information devrait notamment permettre d'améliorer considérablement la connaissance statistique des effectifs salariés par regroupements de branches professionnelles.

Les brochures des conventions collectives qu'édite la Direction de l'information légale et administrative (DILA - Journaux officiels) font mention de l'IDCC, comme c'est aussi le cas des informations disponibles sur le site de Légifrance (www.legifrance.gouv.fr). Par ailleurs, un moteur de recherche, disponible sur le site Internet du ministère chargé du Travail (www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr), permet de déterminer l'IDCC d'une convention collective donnée, à partir des mots de son titre.

L'attribution d'un IDCC pour chaque convention collective ne modifie en rien le processus d'application du droit conventionnel : la convention appliquée par l'employeur est celle qui correspond à l'activité principale réellement exercée par l'entreprise. L'employeur informe le salarié des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement, sur lesquels l'Administration n'est pas en mesure de se prononcer. Lorsqu'il cherche à déterminer quelle convention collective il doit appliquer, l'employeur peut, à titre indicatif, se référer au code APE de son entreprise attribué par l'INSEE. Cette indication peut s'avérer néanmoins approximative car il n'y a pas de correspondance univoque entre l'APE et la convention collective.

L'information disponible en matière de droit conventionnel a fait l'objet d'un dossier pratique publié dans "La négociation collective en 2011" (Partie 4 : *L'accès aux conventions et accords collectifs sur Internet*) disponible sur le site Internet du ministère : www.travail-emploi.gouv.fr > rubrique Documentation - Publications > Rapports > Travail - Emploi

ANNEXES

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE

**ANNEXE 1 • NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES
ISSUES DE LA BDCC**

**ANNEXE 2 • TEXTES INTERPROFESSIONNELS
ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2011 :
RÉSULTATS DÉFINITIFS**

**ANNEXE 3 • LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES
SIGNÉES EN 2012**

**ANNEXE 4 • LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS
ET DES ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS
EN 2012**

**ANNEXE 5 • LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS
AYANT EU AU MOINS UN AVENANT
AU COURS DE L'ANNÉE 2012**

**NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES
DE LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS
COLLECTIVES (BDCC)****COLLECTE DES INFORMATIONS**

Les textes conventionnels comptabilisés et analysés sont les textes signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2012.

Lorsqu'ils sont déposés au ministère chargé du Travail, ils font l'objet d'un enregistrement dans la Base de données des conventions collectives (BDCC). Y sont notamment consignées les informations concernant la signature du texte (date de signature, organisations signataires, etc.), sa forme juridique (accord, avenant, etc. voir ci-après), son champ d'application géographique, les thèmes abordés, et le cas échéant, la date de demande d'extension ainsi que les références de l'arrêté d'extension.

Lors de son enregistrement, chaque texte est identifié, soit comme un texte de base, soit comme un texte rattaché à un texte de base, de manière à conserver l'architecture des textes conventionnels telle qu'elle a été conçue par les partenaires sociaux. À l'issue de ce processus, le texte est adressé à la Direction de l'information légale et administrative (DILA - Journaux officiels), qui en assure la publication.

Les textes conventionnels d'entreprise, d'établissement ou de groupe sont déposés dans les unités territoriales du ministère chargé du Travail, ainsi que tous les textes du secteur agricole, quel que soit leur niveau de conclusion. Seuls les textes conclus au niveau de l'entreprise sont pris en compte dans le *Bilan*.

Sauf mention contraire, les accords signés en 2012 et portés à la connaissance de la DGT avant le 25 mars 2013 sont pris en compte pour établir le *Bilan de la négociation collective*.

LISTE DES SIGLES UTILISÉS

IDCC

IDentifiant des Conventions Collectives

N° de Brochure

numéro de brochure des éditions des Journaux Officiels

BOCC

numéro de Bulletin officiel (hebdomadaire)
des conventions collectives des éditions
des Journaux officiels
www.journal-officiel.gouv.fr
rubrique BO convention collective

E

E étendu

Type de texte :

AI accord interprofessionnel ou interbranches

AP accord professionnel

CC convention collective

AV avenant

AIF avenant de niveau infranational
(régional, départemental...)
à un texte de base national

Niveau géographique :

N national

R régional

D départemental

A arrondissement

ANNEXE 2 •

TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2011 : RÉSULTATS DÉFINITIFS

Type de textes	Nombre de textes de base		Nombre d'accords et d'avenants		Total	
	Provisoire ⁽¹⁾	Définitif	Provisoire ⁽¹⁾	Définitif	Provisoire ⁽¹⁾	Définitif
Textes nationaux	64	66	772	813	836	879
Accords interprofessionnels	8	7	35	37	43	44
Accords professionnels	51	54	47	55	98	109
Conventions collectives	5	5	690	721	695	726
Textes régionaux	0	3	271	286	271	289
Accords interprofessionnels	0	0	0	2	0	2
Accords professionnels	0	2	3	3	3	5
Conventions collectives	0	1	268	281	268	282
Textes départementaux/locaux	4	5	130	133	134	138
Accords interprofessionnels	3	3	0	0	3	3
Accords professionnels	0	0	3	3	3	3
Conventions collectives	1	2	127	130	128	132
TOTAL	68	74	1 173	1 232	1 241	1 306

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) Le nombre de textes provisoire est le nombre de textes annoncé dans le Bilan de la négociation collective 2011.

ANNEXE 3 •

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES EN 2012

IDCC	Intitulé	Date de signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX				
3090	Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant	03/02/2012	BOCC 2012/26	
3097	Convention collective nationale de la production cinématographique : titre I (dispositions communes) et titre II (techniciens de la production cinématographique)	19/01/2012		
3105	Convention collective nationale des régies de quartier	02/04/2012	BOCC 2013/4	
3109	Convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses	21/03/2012	BOCC 2012/50	
3127	Convention collective nationale des services à la personne (entreprises) du 20 septembre 2012	20/09/2012	BOCC 2012/45	
3151	Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux	04/12/2012	BOCC 2013/10	
TEXTES RÉGIONAUX				
3107	Convention collective des employés techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du bâtiment et des travaux publics et annexes de la Martinique	31/05/2012	BOCC 2013/5	
3123	Convention collective régionale des ouvriers, employés et techniciens des entreprises d'ambulances de la Guyane	24/04/2012	BOCC 2013/6	
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX				
3140	Convention collective du commerce, des services commerciaux et hôtels, cafés et restaurants de Saint-Pierre-et-Miquelon	07/11/2012	BOCC 2013/1	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

ANNEXE 4 •

LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS, INTERBRANCHES ET PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2012

	Date de signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX			
AI** Indemnisation du chômage à Mayotte Accord national interprofessionnel du 26 octobre 2012 relatif à l'indemnisation du chômage à Mayotte et accords d'application numérotés 3, 5, 12, 14, 15 et 17	26/10/2012		
AI Accès au logement pour favoriser l'accès à l'emploi Accord national interprofessionnel du 18 avril 2012 visant à faciliter l'accès au logement pour favoriser l'accès à l'emploi	18/04/2012	BOCC 2012/28	
AI Activité partielle de longue durée Accord national interprofessionnel du 6 février 2012 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) <i>Remplace : Gestion sociale crise économique emploi</i>	06/02/2012	BOCC 2012/30	
AI Chômage partiel - ANI du 13/01/2012 Accord national interprofessionnel du 13 janvier 2012 sur le chômage partiel <i>Remplace : Chômage partiel</i>	13/01/2012	BOCC 2012/30	
AI Contrat de génération Accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération	19/10/2012	BOCC 2013/7	
AI Modernisation et financement du paritarisme Accord national interprofessionnel du 17 février 2012 sur la modernisation du paritarisme et son fonctionnement	17/02/2012	BOCC 2012/24	
AI Professions libérales dialogue social paritarisme Accord national interprofessionnel pour le développement du dialogue social et du paritarisme dans l'interprofession des professions libérales du 28 septembre 2012	28/09/2012	BOCC 2012/49	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date de signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP** Spectacle vivant plafonds indemnité congés 2012 Protocole d'accord relatif aux plafonds applicables à l'indemnité journalière de congé payé dans les branches d'activité concernées (spectacle vivant : théâtres privés, tournées, entreprises artistiques et culturelles et cabarets) pour la période du 1 ^{er} avril 2012 au 31 mars 2013. <i>Remplace : Spectacle vivant plafonds congés</i>	07/03/2012	BOCC 2012/28	
AP** Banque populaire accès et utilisation d'Internet Accord collectif national sur les conditions d'accès et d'utilisation de l'Internet et de la messagerie par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche	31/05/2012	BOCC 2012/30	
AP** Banque populaire comité interentreprises Règles de fonctionnement du comité interentreprises dans la branche Banque populaire	28/09/2012	BOCC 2012/47	
AP** Banque populaire sécurité des agences bancaires Accord sur la sécurité des agences bancaires	12/07/2012	BOCC 2012/36	
AP** Bois industries prévention de la pénibilité Accord national du 10 juillet 2012 relatif à la prévention de la pénibilité dans les industries du bois et de l'importation du bois	10/07/2012	BOCC 2012/43	
AP** Caisse d'Épargne amélioration conditions travail Accord collectif national de la branche Caisse d'Épargne sur l'amélioration des conditions de travail	30/10/2012	BOCC 2012/49	
AP** Caisse d'Épargne atelier sur conditions de travail Accord collectif national de la branche Caisse d'Épargne sur la constitution d'un atelier sur les conditions de travail	05/06/2012	BOCC 2012/30	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date de signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP** Électriques et gazières industries élections professionnelles Accord de branche fixant la date des élections professionnelles pour l'ensemble des entreprises de la branche des industries électriques et gazières <i>Remplace : Industries électriques et gazières dates élections</i>	15/11/2012	BOCC 2012/49	
AP** Électriques gazières industries primes indemnités Accord relatif aux primes et indemnités des industries électriques et gazières au 1 ^{er} janvier 2013 <i>Remplace : Industries électriques et gazières primes et indemnités 2011</i>	20/12/2012	BOCC 2013/2	
AP** Papiers cartons égalité professionnelle Accord professionnel portant application du principe d'égalité professionnelle dans les industries des papiers et cartons	26/06/2012	BOCC 2012/48	
AP Assurance sociétés GPEC formation professionnelle Accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurance du 26 mars 2012 <i>Remplace : Assurances sociétés formation professionnelle</i>	26/03/2012	BOCC 2012/31	12/02/2013
AP Assurance sociétés représentativité syndicale Protocole d'accord du 12 juillet 2012 relatif à la représentativité des organisations syndicales dans la branche professionnelle des sociétés d'assurance	12/07/2012	BOCC 2012/41	
AP Banque populaire régime de prévoyance Accord relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective dans la branche Banque populaire	13/03/2012	BOCC 2012/24	
AP Bâtiment et travaux publics congé formation CFESS Accord relatif à la mise en œuvre du congé de formation économique, sociale et syndicale dans le Bâtiment et les Travaux Publics	18/12/2012	BOCC 2013/10	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date de signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP Bois industries commission paritaire de l'emploi Accord national du 20 mars 2012 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi dans les industries du bois et de l'importation des bois	20/03/2012	BOCC 2012/37	19/12/2012
AP Édition formation professionnelle Accord national sur la formation professionnelle dans l'édition	26/03/2012		
AP Librairie salaires et primes 2011 Accord relatif aux salaires au sein de la branche librairie <i>Remplace : Librairie salaires et primes (2008), Librairie salaires (2010), Librairie salaires et primes (2011)</i>	19/04/2012	BOCC 2012/24	07/08/2012
AP Magasins grands populaires formation professionnelle Accord relatif à la formation professionnelle dans les grands magasins et les magasins populaires du 3 décembre 2012 <i>Remplace : Magasins grands populaires formation professionnelle</i>	03/12/2012	BOCC 2013/4	
AP Maroquinerie forfait jour Accord portant sur le forfait jour dans la branche industrie de la maroquinerie	25/06/2012	BOCC 2012/35	
AP Maroquinerie salaires minima au 01/01/2012 Accord relatif aux salaires minima 2012 dans les industries de la maroquinerie	17/01/2012	BOCC 2012/11	12/06/2012
AP Maroquinerie salaires minima au 01/01/2013 Accord relatif aux salaires minima 2013 dans les industries de la maroquinerie	17/12/2012	BOCC 2013/8	
AP Offices publics habitat protection sociale Accord national pour une protection sociale complémentaire dans les offices publics de l'habitat	12/07/2012	BOCC 2012/36	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date de signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP	Panneaux bois commission validation accord entreprise Accord du 15 juin 2012 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés	15/06/2012 BOCC 2012/48	
AP	Papiers cartons indemnisation chômage partiel Accord professionnel relatif à l'indemnisation du chômage partiel pour les CCN papiers-cartons intersecteurs <i>Remplace : Papiers-cartons production chômage partiel, Papiers-cartons transformation chômage partiel</i>	01/06/2012 BOCC 2012/49	12/02/2013
AP	Services santé travail interentreprises banques Accord sur la création de services de santé au travail interentreprises à compétence fermée pour la profession bancaire (SSTIB)	20/04/2012 BOCC 2012/26	
AP	Transformation laitière classifications professionnelles et rémunérations Accord national du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière	31/10/2012 BOCC 2012/52	
AP	Travail temporaire formation professionnelle Accord du 21 septembre 2012 relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la branche du travail temporaire <i>Remplace : Travail temporaire formation entreprises utilisatrices, Travail temporaire formation professionnelle</i>	21/09/2012 BOCC 2013/2	
AP	Travail temporaire intérimaires tutorat Accord portant mise en œuvre du tutorat intérimaire du 13 juin 2012	13/06/2012 BOCC 2012/32	28/02/2013

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date de signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX			
AI**	Plan épargne salariale PEI PERCOI Hauts-de-Seine Accord PEI PERCOI Hauts-de-Seine	14/09/2012 BOCC 2012/49	
AI	Médiateurs sociaux saisonniers Pays Landes 2012 Protocole d'accord médiateurs sociaux du travail et intervenants ateliers droits et devoirs pour les salariés saisonniers du Pays Landes Nature Côte d'argent (saison 2012) <i>Remplace : Médiateurs sociaux saisonniers Pays Landes 2010, Médiateurs sociaux saisonniers Pays Landes 2011</i>	07/06/2012 BOCC 2012/46	
AP	Commerces de Haute-Garonne repos dominical Accord 2012 sur la limitation d'ouverture des commerces les dimanches et jours fériés <i>Remplace : Commerces de Haute-Garonne repos dominical, Limitation ouverture commerces Haute-Garonne 2009, Ouverture commerces dimanches Haute-Garonne 2010</i>	09/01/2012 BOCC 2012/13	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

ANNEXE 5 •

LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2012

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX			
CCNE Acteurs du lien social et familial (1261) <i>N° 01-12 période d'essai</i> <i>N° 02-12 salaires</i> <i>N° 03-12 toilettage de la convention (mise à jour)</i> <i>N° 04-12 formation professionnelle</i> <i>N° 05-12 salaires</i>	<i>14/06/2012</i> <i>04/07/2012</i> <i>25/09/2012</i> <i>20/11/2012</i> <i>20/11/2012</i>	3218	<i>2012/35</i> <i>2012/35</i> <i>2012/43</i> <i>2012/51</i> <i>2012/52</i>
CCNE Activités de marchés financiers (CCNM) (2931) <i>Salaires minima hiérarchiques 2013</i>	<i>17/12/2012</i>	3257	<i>2013/6</i>
CCNE Administrateurs mandataires judiciaires (2706) <i>Mise en place commission validation accords entreprise</i> <i>N° 7 salaires minima au 01/04/2012</i> <i>N° 2 à l'accord du 01/01/2009 - prévoyance</i> <i>N° 8 fonds d'aide au paritarisme</i>	<i>08/03/2012</i> <i>08/06/2012</i> <i>04/10/2012</i> <i>04/10/2012</i>	3353	<i>2012/26</i> <i>2012/32</i> <i>2012/49</i> <i>2012/49</i>
CCNE Aéronautique installation entretien réparation (1412) <i>Formation professionnelle</i> <i>N° 2 à l'accord du 27/03/2006 prévoyance</i> <i>N° 55 salaires minima conventionnels et primes</i>	<i>26/01/2012</i> <i>26/01/2012</i> <i>26/01/2012</i>	3023	<i>2012/14</i> <i>2012/14</i> <i>2012/11</i>
CCNE Air qualité associations agréées surveillance (2230) <i>Salaires (valeur du point) 2012</i>	<i>22/03/2012</i>	3306	<i>2012/31</i>
CCNE Ameublement fabrication (1411) <i>Salaires catégoriels et primes 2012</i> <i>Salaires catégoriels 2012</i>	<i>26/01/2012</i> <i>12/09/2012</i>	3155	<i>2012/13</i> <i>2012/46</i>
CCNE Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959) <i>Révision de l'annexe 5 - prévoyance cadres</i> <i>Révision de l'annexe I - prévoyance non-cadres</i>	<i>23/04/2012</i> <i>23/04/2012</i>	3114	<i>2012/27</i> <i>2012/27</i>
CCNE Animation (1518) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>N° 145 financement FPSPP</i>	<i>17/12/2012</i> <i>17/12/2012</i>	3246	<i>2013/7</i> <i>2013/2</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Architecture entreprises (2332)		3062	
<i>Salaires (VP) 2012 Pays de la Loire</i>	09/01/2012		2012/12
<i>Salaires (VP) 2012 Basse-Normandie</i>	19/01/2012		2012/12
<i>Salaires (VP) 2012 Corse</i>	19/01/2012		2012/12
<i>Salaires (VP) 2012 Guadeloupe</i>	19/01/2012		2012/12
<i>Salaires (VP) 2012 Guyane</i>	19/01/2012		2012/12
<i>Salaires (VP) 2012 La Réunion</i>	19/01/2012		2012/12
<i>Salaires (VP) 2012 Martinique</i>	19/01/2012		2012/12
<i>Salaires (VP) 2012 Nord - Pas-de-Calais</i>	19/01/2012		2012/12
<i>Salaires (VP) 2012 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	19/01/2012		2012/12
<i>Salaires (VP) 2012 Centre</i>	27/01/2012		2012/18
<i>Salaires (VP) 2012 Aquitaine</i>	13/02/2012		2012/12
<i>N° 4 à l'accord 27/07/2003 prévoyance portabilité</i>	19/04/2012		2012/24
<i>N° 5 à l'accord du 05/07/2007 frais de santé</i>	19/04/2012		2012/24
<i>N° 6 à l'accord du 05/07/2007 frais de santé</i>	19/04/2012		2012/24
<i>N° 1 à la convention (mise à jour complète)</i>	28/06/2012		2012/34
<i>Salaires (VP) au 01/01/2013 Bourgogne</i>	15/10/2012		2012/51
<i>Salaires minima (VP) au 01/01/2013 Franche-Comté</i>	23/10/2012		2013/1
<i>Salaires minima (VP) 2013 Lorraine</i>	05/11/2012		2013/1
<i>Salaires (VP) à compter du 01/01/2013 Poitou-Charentes</i>	12/11/2012		2013/1
<i>Salaires (VP) au 01/01/2013 Haute-Normandie</i>	19/11/2012		2013/4
<i>Salaires minima (VP) 2013 Auvergne</i>	27/11/2012		2013/1
<i>Salaires (VP) au 01/01/2013 Languedoc-Roussillon</i>	27/11/2012		2013/4
<i>Salaires minima (VP) 2013 Picardie</i>	28/11/2012		2013/13
<i>Salaires (VP) au 01/01/2013 Champagne-Ardenne</i>	28/11/2012		2013/4
<i>Salaires (VP) au 01/01/2013 Basse-Normandie</i>	30/11/2012		2013/4
<i>Salaires (VP) au 01/01/2013 Bretagne</i>	05/12/2012		2013/4
<i>Salaires (VP) au 01/01/2013 Corse</i>	05/12/2012		2013/4
<i>Salaires (VP) au 01/01/2013 Guadeloupe</i>	11/12/2012		2013/4
<i>Salaires (VP) au 01/01/2013 Martinique</i>	12/12/2012		2013/4
<i>Salaires (VP) au 01/01/2013 Guyane</i>	14/12/2012		2013/4
<i>Salaires (VP) au 01/01/2013 Aquitaine</i>	17/12/2012		2013/4
<i>Salaires (VP) au 01/01/2013 Pays de la Loire</i>	17/12/2012		2013/4
<i>Salaires (VP) 2013 Alsace</i>	18/12/2012		2013/9
<i>Salaires (VP) au 01/01/2013 Nord - Pas-de-Calais</i>	19/12/2012		2013/4
CCNE Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666)		3348	
<i>N° 10 modifiant le régime prévoyance</i>	17/01/2012		2012/20
<i>N° 11 modifiant la garantie frais de santé</i>	17/01/2012		2012/20
<i>N° 13 prévoyance garantie frais de santé</i>	15/10/2012		2012/50
<i>N° 14 répartition contributions au FPSPP</i>	12/12/2012		2013/8

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Artistes interprètes télévision émissions (1734) <i>Barèmes de rémunération au 01/01/2012</i>	01/01/2012	3278	2012/12
CCNE Artistiques culturelles entreprises (1285) <i>Dialogue social - négociation accords d'entreprise</i> <i>Avenant modifiant l'article XII-2 cotisations prévoyance</i> <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>Modification des dispositions de la convention</i> <i>Modifiant l'article XII-2 cotisations prévoyance</i> <i>Salaires minima au 01/12/2012</i>	02/01/2012 30/04/2012 03/07/2012 24/07/2012 27/11/2012 03/12/2012	3226	2012/11 2012/28 2012/39 2012/42 2013/7 2013/6
CCNE Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>N° 24 salaires indemnités d'astreinte prime repas</i> <i>N° 25 diverses modifications de la convention</i>	01/04/2012 23/05/2012	3309	2012/22 2012/29
CCNE Assistance sociétés (1801) <i>Avenant à l'accord accompagnement personne en fin de vie</i> <i>Avenant de révision à l'accord du 20/07/2005 formation professionnelle</i> <i>N° 26 à la convention révision annexe 1 CPNEF</i> <i>N° 27 révision de l'article 38 - parentalité</i> <i>N° 28 révision article 45 indemnité départ retraite</i> <i>Financement du FPSPP</i>	30/01/2012 09/03/2012 09/03/2012 20/07/2012 26/10/2012 14/12/2012	3279	2012/13 2012/19 2012/16 2012/39 2012/47 2013/5
CCNE Assistants maternels particulier employeur (2395) <i>Avenant aux avenants du 29/10/2010 prévoyance</i>	01/10/2012	3317	2012/45
CCNE Assurance inspection sociétés (1679) <i>Protocole des rémunérations pour 2012</i> <i>Reconduction accord 20/12/1996 comité entreprise</i> <i>Financement du FPSPP pour 2013</i>	25/04/2012 11/10/2012 11/12/2012	3267	2012/29 2012/51 2013/9
CCNE Assurances agences générales personnel (2335) <i>N° 3 à l'accord du 01/12/2004 formation</i> <i>N° 13 salaires minima au 01/01/2013</i> <i>Répartition des versements au FPSPP</i>	23/10/2012 06/12/2012 06/12/2012	3115	2012/48 2012/52 2012/52
CCNE Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Avenant à la convention annexe 6 prévoyance</i> <i>Formation professionnelle (+ annexes)</i> <i>Salaires minima 2012</i> <i>Affectation des fonds de AGEFOS-PME aux CFA</i> <i>Répartition 2012 aux CFA fonds d'affectation</i> <i>Financement et répartition FPSPP pour 2013</i> <i>Salaires à compter du 01/01/2013</i>	09/01/2012 09/01/2012 09/01/2012 21/06/2012 21/06/2012 21/11/2012 17/12/2012	3110	2012/15 2012/15 2012/13 2012/46 2012/46 2013/9 2013/12

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC)⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Assurances sociétés (1672) <i>Protocole des rémunérations pour 2012</i> <i>Reconduction accord 20/12/1996 comité entreprise</i> <i>Financement du FPSPP pour 2013</i>	<i>25/04/2012</i> <i>11/10/2012</i> <i>11/12/2012</i>	3265	<i>2012/29</i> <i>2012/51</i> <i>2013/9</i>
CCNE Ateliers chantiers d'insertion (3016) <i>Avis d'interprétation N° 1 article 8</i> <i>Avis d'interprétation N° 2 article 9.2</i> <i>N° 1 à la convention dialogue social</i> <i>N° 2 à l'accord du 17/06/2010 relatif à la prévoyance</i> <i>N° 1 à l'accord du 17/06/2010 relatif à la prévoyance</i> <i>Avis d'interprétation N° 4-12 congés enfant malade</i> <i>N° 2 salaires minima 2013</i>	<i>13/01/2012</i> <i>13/01/2012</i> <i>13/01/2012</i> <i>13/01/2012</i> <i>13/02/2012</i> <i>26/06/2012</i> <i>18/10/2012</i>	3379	<i>2012/20</i> <i>2012/20</i> <i>2012/20</i> <i>2012/29</i> <i>2012/29</i> <i>2012/38</i> <i>2013/3</i>
CCNE Audiovisuel électronique équipement ménager commerces (1686) <i>N° 40 remboursement des frais de réunions paritaires</i> <i>N° 41 rémunérations ouvriers ETAM et cadres 2012</i> <i>Relevé décision interprétation champ application</i> <i>N° 3 accord 08/04/2005 contrat professionnalisation</i>	<i>16/02/2012</i> <i>16/02/2012</i> <i>10/05/2012</i> <i>15/11/2012</i>	3076	<i>2012/18</i> <i>2012/18</i> <i>2012/48</i> <i>2013/4</i>
CCNE Automobile cabinets d'expertises (1951) <i>N° 44 grille des minima conventionnels</i> <i>N° 42 à la convention réécriture du titre XIII</i> <i>N° 43 réécriture de l'article 4.2 de la convention</i> <i>N° 44 grille des salaires minimaux au 01/07/2012</i> <i>N° 45 à l'accord du 22/03/2004 dépendance</i>	<i>06/02/2012</i> <i>04/04/2012</i> <i>04/04/2012</i> <i>09/10/2012</i> <i>27/11/2012</i>	3295	<i>2012/22</i> <i>2012/23</i> <i>2012/29</i> <i>2012/47</i> <i>2013/10</i>
CCNE Automobile services (1090) <i>N° 3 contrat et période de professionnalisation</i> <i>Capital fin carrière retraite anticipée carrière longue</i> <i>N° 3 à l'accord du 27/06/2002 épargne salariale</i> <i>Plan maintien dans l'emploi des salariés âgés</i> <i>N° 19 relatif aux règlements de prévoyance</i> <i>N° 63 gestion garanties prévoyance migrations IPSA</i> <i>N° 64 garanties obligatoires de prévoyance</i> <i>RNQSA et RNCSA au 01/01/2013</i> <i>N° 65 salaires mensuels minimaux et primes</i> <i>Répartition FPSPP pour 2013</i> <i>Protocole d'accord travail dimanche 2013 Rennes</i>	<i>25/01/2012</i> <i>14/02/2012</i> <i>28/03/2012</i> <i>31/05/2012</i> <i>27/06/2012</i> <i>04/07/2012</i> <i>04/07/2012</i> <i>04/07/2012</i> <i>27/11/2012</i> <i>27/11/2012</i> <i>20/12/2012</i>	3034	<i>2012/11</i> <i>2012/11</i> <i>2012/21</i> <i>2012/29</i> <i>2012/36</i> <i>2012/36</i> <i>2012/36</i> <i>2012/37</i> <i>2012/52</i> <i>2012/52</i> <i>2013/13</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC)⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>Sécurité du personnel</i> <i>Salaires (RAG pour 2012)</i>	06/11/2012 12/12/2012	3336	2012/48 2013/1
CCNE Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>N° 106 retraite CREPA prévoyance CREPA - OCIRP</i> <i>N° 107 à la convention prévoyance</i> <i>N° 108 indemnité de fin de carrière</i> <i>N° 109 salaires minima au 01/01/2013</i>	02/03/2012 25/05/2012 12/07/2012 23/11/2012	3078	2012/18 2012/28 2012/34 2012/52
CCNE Avocats salariés (1850) <i>N° 15 forfait annuel en jours</i>	25/05/2012	3078	2012/28
CCNE Banque (2120) <i>Avenant à l'accord 07/07/2003 plan épargne interentreprises</i> <i>Avenant à l'accord du 17/09/2007 PERCO-I et annexes</i>	20/04/2012 20/04/2012	3161	2012/25 2012/27
CCNE Bâtiment ETAM (2609) <i>N° 3 convention de forfait en jours</i> <i>Salaires minima 2012 Lorraine</i> <i>Salaires minima 2012 Poitou-Charentes</i> <i>Salaires minima 2012 Rhône-Alpes</i> <i>Salaires minima 2012 Alsace</i> <i>N°4 salaires minima 2012 Bourgogne</i> <i>Salaires appointements minimaux 2012 Pays de la Loire</i> <i>Salaires minima 2012 Centre</i> <i>Salaires minima pour 2012 Languedoc-Roussillon</i> <i>Salaires minima 2012 Picardie</i> <i>N° 5 salaires minima 2012 Bourgogne</i> <i>Salaires minimaux 2013 Nord - Pas-de-Calais</i> <i>Salaires minima 2013 Haute-Normandie</i> <i>Salaires minima 2013 Champagne-Ardenne</i> <i>Salaires minima 2013 Bretagne</i> <i>Salaires minimaux 2013 Seine-et-Marne</i> <i>Salaires minima 2013 Aquitaine</i> <i>Salaires minimaux 2013 Limousin</i> <i>N° 7 salaires minima 2013 Basse-Normandie</i>	11/12/2012 04/01/2012 10/01/2012 16/01/2012 16/01/2012 20/01/2012 22/02/2012 26/03/2012 02/04/2012 20/04/2012 28/09/2012 18/10/2012 22/10/2012 23/10/2012 15/11/2012 26/11/2012 29/11/2012 06/12/2012 12/12/2012	3002	2013/9 2012/8 2012/6 2012/12 2012/12 2012/16 2012/18 2012/24 2012/29 2012/27 2012/49 2012/48 2012/52 2013/3 2013/5 2013/2 2013/3 2013/4 2013/5

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) (1596)		3193	
<i>Salaires minimaux 2012 Lorraine</i>	04/01/2012		2012/8
<i>Indemnités petits déplacements Lorraine</i>	05/01/2012		2012/8
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Poitou-Charentes</i>	10/01/2012		2012/6
<i>Salaires minima au 01/01/2012 Poitou-Charentes</i>	10/01/2012		2012/6
<i>Indemnités petits déplacements au 01/03/2012 Alsace</i>	16/01/2012		2012/12
<i>Salaires minima au 01/03/2012 Alsace</i>	16/01/2012		2012/12
<i>Salaires minima au 01/01/2012 Rhône-Alpes</i>	16/01/2012		2012/12
<i>N°14 salaires minima 2012 Bourgogne</i>	20/01/2012		2012/16
<i>N°25 indemnités petits déplacements 2012 Bourgogne</i>	20/01/2012		2012/16
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Rhône</i>	23/01/2012		2012/10
<i>Salaires minima 2012 Pays de la Loire</i>	22/02/2012		2012/18
<i>Indemnités petits et grands déplacements Ain</i>	23/02/2012		2012/20
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Centre</i>	26/03/2012		2012/24
<i>Salaires minima au 1^{er} mai 2012 Centre</i>	26/03/2012		2012/24
<i>Salaires minima 2012 Languedoc-Roussillon</i>	02/04/2012		2012/29
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Picardie</i>	20/04/2012		2012/27
<i>Prime d'outillage 2012 Picardie</i>	20/04/2012		2012/27
<i>Salaires minima 2012 Picardie</i>	20/04/2012		2012/27
<i>N° 15 salaires minima 2012 Bourgogne</i>	28/09/2012		2012/49
<i>N° 26 indemnités de petits déplacements 2012 Bourgogne</i>	28/09/2012		2012/49
<i>Indemnités petits déplacements au 01/01/2013 Nord - Pas-de-Calais</i>	18/10/2012		2012/48
<i>Salaires minimaux à compter du 01/01/2013 Nord - Pas-de-Calais</i>	18/10/2012		2012/48
<i>Indemnités petits déplacements Haute-Normandie</i>	22/10/2012		2012/52
<i>N° 17 salaires mensuels au 01/01/2013 Haute-Normandie</i>	22/10/2012		2012/52
<i>Indemnités (petits déplacements et outillage) Champagne-Ardenne</i>	23/10/2012		2013/3
<i>Indemnités petits déplacements 2013 Bretagne</i>	15/11/2012		2013/5
<i>Salaires minima 2013 Bretagne</i>	15/11/2012		2013/5
<i>Salaires minimaux 2013 Seine-et-Marne</i>	26/11/2012		2013/2
<i>Indemnités petits déplacements 2013 Drôme-Ardèche</i>	28/11/2012		2013/8
<i>Salaires minima 2013 Aquitaine</i>	29/11/2012		2013/3
<i>Indemnités petits déplacements 2013 Limousin</i>	06/12/2012		2013/4
<i>Primes conventionnelles et outillage 2013 Limousin</i>	06/12/2012		2013/4
<i>Salaires minima 2013 Limousin</i>	06/12/2012		2013/4
<i>N° 20 salaires minima 2013 Basse-Normandie</i>	12/12/2012		2013/5

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) (1597)		3258	
<i>Salaires minimaux 2012 Lorraine</i>	04/01/2012		2012/8
<i>Indemnités petits déplacements Lorraine</i>	05/01/2012		2012/8
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Poitou-Charentes</i>	10/01/2012		2012/6
<i>Salaires minima au 01/01/2012 Poitou-Charentes</i>	10/01/2012		2012/6
<i>Indemnités petits déplacements au 01/03/2012 Alsace</i>	16/01/2012		2012/12
<i>Salaires minima au 01/03/2012 Alsace</i>	16/01/2012		2012/12
<i>Salaires minima au 1^{er} janvier 2012 Rhône-Alpes</i>	16/01/2012		2012/12
<i>N° 14 bis salaires minima 2012 Bourgogne</i>	20/01/2012		2012/16
<i>N° 25 bis indemnités de petits déplacements 2012 Bourgogne</i>	20/01/2012		2012/16
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Rhône</i>	23/01/2012		2012/10
<i>Salaires minimaux à compter du 01/03/2012 Centre</i>	13/02/2012		2012/16
<i>Salaires minima 2012 Pays de la Loire</i>	22/02/2012		2012/18
<i>Indemnités de petits et grands déplacements Ain</i>	23/02/2012		2012/20
<i>Salaires minima 2012 Languedoc-Roussillon</i>	02/04/2012		2012/29
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Picardie</i>	20/04/2012		2012/27
<i>Prime d'outillage 2012 Picardie</i>	20/04/2012		2012/27
<i>Salaires minima 2012 Picardie</i>	20/04/2012		2012/27
<i>Indemnités de petits déplacements au 01/11/2012 Centre</i>	26/09/2012		2012/45
<i>Salaires minimaux à compter du 01/11/2012 Centre</i>	26/09/2012		2012/45
<i>N° 15 bis salaires minima 2012 Bourgogne</i>	28/09/2012		2012/49
<i>N° 26 bis indemnités de petits déplacements 2012 Bourgogne</i>	28/09/2012		2012/49
<i>Indemnités petits déplacements au 01/01/2013 Nord - Pas-de-Calais</i>	18/10/2012		2012/48
<i>Salaires minimaux à compter du 01/01/2013 Nord - Pas-de-Calais</i>	18/10/2012		2012/48
<i>Indemnités petits déplacements Haute-Normandie</i>	22/10/2012		2012/52
<i>N° 17 salaires mensuels au 01/01/2013 Haute-Normandie</i>	22/10/2012		2012/52
<i>Indemnités (petits déplacements et outillage) Champagne-Ardenne</i>	23/10/2012		2013/3
<i>Indemnités petits déplacements 2013 Bretagne</i>	15/11/2012		2013/5
<i>Salaires minima 2013 Bretagne</i>	15/11/2012		2013/5
<i>Salaires minimaux 2013 Seine-et-Marne</i>	26/11/2012		2013/2
<i>Indemnités petits déplacements 2013 Drôme-Ardèche</i>	28/11/2012		2013/8
<i>Salaires minima 2013 Aquitaine</i>	29/11/2012		2013/3
<i>Indemnités petits déplacements 2013 Limousin</i>	06/12/2012		2013/4
<i>Primes conventionnelles et outillage 2013 Limousin</i>	06/12/2012		2013/4
<i>Salaires minima 2013 Limousin</i>	06/12/2012		2013/4
<i>N° 20 salaires minima 2013 Basse-Normandie</i>	12/12/2012		2013/5
CCNE Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567)		3051	
<i>Salaires et primes 2012</i>	07/02/2012		2012/19
<i>Avenant à l'accord financement développement du paritarisme</i>	04/10/2012		2012/50
<i>Répartition de la contribution FPSPP 2013</i>	06/12/2012		2013/4

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Biscotteries chocolateries entremets industriels (2410) <i>Salaires minima à compter du 1^{er} janvier 2013</i>	11/12/2012	3270	2013/11
CCNE Blanchisserie-teinturerie et nettoyage (2002) <i>Affectation fonds professionnalisation à CFA</i> <i>Salaires au 01/06/2012 (ouvriers, ETAM, cadres)</i>	22/05/2012 22/05/2012	3074	2012/29 2012/30
CCNE Bois d'œuvre et produits dérivés négoce (1947) <i>N° 15 salaires minimaux (VP) 2012</i> <i>N° 4 à l'accord du 20/12/2000 prévoyance</i> <i>N° 16 salaires minimaux (VP) 2012</i>	06/01/2012 05/04/2012 11/07/2012	3287	2012/11 2012/28 2012/41
CCNE Bois scieries travail mécanique (158) <i>Salaires au 01/08/2012 et primes (brosserie)</i> <i>N° 17 salaires minima 2013</i>	05/07/2012 06/12/2012	3041	2012/33 2013/12
CCNE Bonneterie lingerie mercerie chaussure gros (500) <i>N° 45/a annexe salaires minima 2012</i> <i>N° 15 régime de prévoyance</i>	16/04/2012 12/09/2012	3148	2012/24 2012/43
CCNE Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>N° 31 forfait cadres en jours (modification article 12bis)</i> <i>N° 32 salaires conventionnels 2012 au 01/02/2012</i> <i>N° 33 à la convention délivrance du CQP</i> <i>N° 34 salaires conventionnels 2012 au 01/10/2012</i>	03/01/2012 19/01/2012 26/06/2012 25/09/2012	3101	2012/11 2012/11 2012/33 2012/46
CCNE Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>N° 101 salaires minima 2012</i> <i>N° 11 à l'avenant N° 83 prévoyance frais de santé</i> <i>N° 102 à la convention égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>N° 103 à la convention création CQP tourier</i> <i>N° 12 à l'avenant N° 83 prévoyance frais de santé</i> <i>N° 47 salaires minima au 01/02/2012 région parisienne</i> <i>Salaires minima 2012 Eure</i> <i>Comité d'actions sociales Bouches-du-Rhône</i> <i>Financement du paritarisme départemental Bouches-du-Rhône</i> <i>Gestion du paritarisme appel de cotisations Bouches-du-Rhône</i> <i>Protocole d'accord modifiant dispositions de la convention Bouches-du-Rhône</i>	11/01/2012 19/01/2012 11/06/2012 11/06/2012 27/06/2012 16/01/2012 15/03/2012 20/06/2012 20/06/2012 20/06/2012 20/06/2012	3117	2012/12 2012/12 2012/32 2012/32 2012/38 2012/19 2012/17 2012/40 2012/36 2012/40 2012/36
CCNE Boulangerie pâtisserie industrielles (1747) <i>N° 23 salaires au 01/03/2012 et 01/09/2012</i>	08/03/2012	3102	2012/20
CCNE Boyauderie (1543) <i>N° 17 salaires minima 2012</i>	20/07/2012	3253	2012/48

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Bricolage vente au détail en libre-service (1606) <i>Fonctionnement section paritaire professionnelle</i>	02/07/2012	3232	2012/33
CCNE Bureaux d'études techniques (1486) <i>Avenant à l'accord du 28/06/2011 professionnalisation</i> <i>Fonctionnement de l'OPCA - FAFIEC</i> <i>Avenant à l'accord du 28/06/2011 formation professionnelle</i> <i>N° 5 à l'accord du 27/03/1997 régime de prévoyance</i> <i>N° 6 à l'accord du 27/03/1997 régime de prévoyance</i> <i>Commissions paritaires régionales emploi formation</i>	18/01/2012 13/03/2012 12/09/2012 12/09/2012 12/09/2012 10/10/2012	3018	2012/11 2012/18 2012/42 2012/42 2012/42 2012/45
CCNE Cabinets dentaires (1619) <i>N° 4 à l'accord prévoyance</i> <i>Salaires au 01/06/2012 et primes</i> <i>Avenant au titre VII - formation professionnelle</i> <i>Salaires et primes applicables au 01/07/2012</i> <i>Salaires et primes applicables au 01/12/2012</i>	09/02/2012 21/06/2012 20/09/2012 20/09/2012 30/11/2012	3255	2012/16 2012/32 2012/45 2012/45 2013/8
CCNE Cabinets médicaux (1147) <i>N° 59 salaires au 01/01/2012</i> <i>N° 57 égalité professionnelle femmes hommes</i>	29/02/2012 10/05/2012	3168	2012/18 2012/41
CCNE Camping industrie (1618) <i>Avenant modifiant annexes ouvriers ETDAM ingénieur cadre</i> <i>S-31 salaires au 01/01/2012 et au 01/07/2012</i>	19/01/2012 19/01/2012	3176	2012/38 2012/22
CCNE Caoutchouc industrie (45) <i>Salaires (RMH et TEG) 2012</i>	09/02/2012	3046	2012/17
CCNE Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>N° 1 à l'accord du 10/07/2008 - tutorat</i> <i>N° 41 salaires minimaux 2012</i> <i>Délibération CPNE-travailleurs handicapés</i> <i>Congé formation CFESS</i> <i>Organisation fonctionnement du paritarisme</i>	10/02/2012 10/02/2012 01/03/2012 06/12/2012 06/12/2012	3081	2012/13 2012/13 2012/27 2013/9 2013/9

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Carrières matériaux industrie ETAM (135)		3081	
<i>N° 1 à l'accord du 10/07/2008 - tutorat</i>	10/02/2012		2012/13
<i>Délibération CPNE-travailleurs handicapés</i>	01/03/2012		2012/27
<i>Congé formation CFESS</i>	06/12/2012		2013/9
<i>Organisation fonctionnement du paritarisme</i>	06/12/2012		2013/9
<i>Salaires minima 2012 Normandie</i>	12/01/2012		2012/20
<i>Salaires minima au 01/01/2012 Champagne-Ardenne</i>	16/01/2012		2012/17
<i>N° 31 salaires 2012 Languedoc-Roussillon</i>	08/02/2012		2012/13
<i>Salaires minima 2012 Auvergne</i>	09/02/2012		2012/13
<i>Salaires minima et primes 2012 Bretagne</i>	10/02/2012		2012/13
<i>Salaires minima 2012 Pays de la Loire</i>	13/02/2012		2012/17
<i>Salaires minimaux 2012 Aquitaine</i>	17/02/2012		2012/13
<i>Salaires minima 2012 Midi-Pyrénées</i>	01/03/2012		2012/17
<i>Salaires minima 2012 Nord - Pas-de-Calais</i>	01/03/2012		2012/20
<i>Salaires minima 2012 Provence - Alpes - Côte d'Azur - Corse</i>	08/03/2012		2012/18
<i>Salaires minima 2012 Île-de-France</i>	09/03/2012		2012/18
<i>Salaires minima 2012 Rhône-Alpes</i>	12/03/2012		2012/27
<i>Salaires minima 2012 Alsace</i>	21/03/2012		2012/20
<i>Salaires minimaux 2012 Limousin</i>	21/03/2012		2012/22
<i>Salaires minima 2012 Picardie</i>	15/05/2012		2012/47
<i>Salaires minima 2012 Centre</i>	23/05/2012		2012/30
<i>Salaires minimaux 2012 Poitou-Charentes</i>	14/09/2012		2012/47

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Carrières matériaux industrie ouvriers (87) N° 1 à l'accord du 10/07/2008 - tutorat Délibération CPNE-travailleurs handicapés Congé formation CFESS Organisation fonctionnement du paritarisme Salaires minima 2012 Normandie Salaires minima au 01/01/2012 Champagne-Ardenne N° 31 salaires 2012 Languedoc-Roussillon Salaires minima 2012 Auvergne Salaires minima et primes 2012 Bretagne Salaires minima 2012 Pays de la Loire Salaires minimaux 2012 Aquitaine Salaires minima 2012 Midi-Pyrénées Salaires minima 2012 Nord - Pas-de-Calais Salaires minima 2012 Provence - Alpes - Côte d'Azur - Corse Salaires minima 2012 Région parisienne Salaires minima 2012 Rhône-Alpes Salaires minima 2012 Alsace Salaires minimaux 2012 Limousin Salaires minima 2012 Picardie Salaires minima 2012 Centre Salaires minimaux 2012 Poitou-Charentes	10/02/2012 01/03/2012 06/12/2012 06/12/2012 12/01/2012 16/01/2012 08/02/2012 09/02/2012 10/02/2012 13/02/2012 17/02/2012 01/03/2012 01/03/2012 08/03/2012 09/03/2012 12/03/2012 21/03/2012 21/03/2012 15/05/2012 23/05/2012 14/09/2012	3081	2012/13 2012/27 2013/9 2013/9 2012/20 2012/17 2012/13 2012/13 2012/13 2012/17 2012/13 2012/17 2012/20 2012/18 2012/18 2012/27 2012/20 2012/22 2012/47 2012/30 2012/47
CCNE Cartonnage industrie (489) N° 143 à la convention contrat de travail et inaptitude N° 144 indemnités de mise ou départ à la retraite N° 145 salaires minima au 01/04/2012	20/01/2012 20/01/2012 19/04/2012	3135	2012/18 2012/18 2012/24
CCNE Casinos (2257) N° 18 rémunérations minimales mensuelles N° 2 prévoyance et frais de santé	01/07/2012 13/12/2012	3167	2012/32 2013/5
CCNE Céramiques industries (1558) Décision de la CPNE - financement CFA 2012 Financement des CFA - professionnalisation	17/04/2012 17/04/2012	3238	2012/26 2012/26
CCNE Chaînes thématiques (2411) Salaires minima conventionnels 2012	13/04/2012	3319	2012/24
CCNE Charcuterie de détail (953) N° 13 modifiant article 35-2 droit individuel formation N° 14 égalité professionnelle femmes hommes N° 16 régime de prévoyance N° 15 régime frais de soins de santé	31/01/2012 05/06/2012 10/10/2012 11/10/2012	3133	2012/43 2012/44 2013/10 2013/10

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Charcutières industrielles (1586) <i>N° 1 à l'accord du 28/01/1993 - classifications</i> <i>Salaires minima 2012</i> <i>Indemnisation absence pour maladie</i>	<i>09/03/2012</i> <i>09/03/2012</i> <i>05/12/2012</i>	3125	<i>2012/19</i> <i>2012/19</i> <i>2013/3</i>
CCNE Chaussure commerce succursaliste (468) <i>Création d'une section professionnelle paritaire</i> <i>Salaires (employés et cadres) 2012</i> <i>Révision de classification</i> <i>Salaires agents de maîtrise</i> <i>Salaires cadres et couples</i> <i>Salaires employés</i>	<i>12/03/2012</i> <i>29/05/2012</i> <i>22/10/2012</i> <i>22/10/2012</i> <i>22/10/2012</i> <i>22/10/2012</i>	3120	<i>2012/22</i> <i>2012/29</i> <i>2013/2</i> <i>2013/2</i> <i>2013/2</i> <i>2013/2</i>
CCNE Chaussure détaillants (733) <i>N° 72 modifiant l'article 25 - maladie</i> <i>N° 73 relatif au régime de prévoyance</i> <i>N° 74 salaires minima employés</i> <i>N° 75 salaires minima cadres</i>	<i>19/06/2012</i> <i>14/09/2012</i> <i>14/09/2012</i> <i>14/09/2012</i>	3008	<i>2012/42</i> <i>2012/46</i> <i>2012/46</i> <i>2012/46</i>
CCNE Chaussure industrie (1580) <i>Salaires minima 2012 (coefficient < 200)</i> <i>Salaires minima 2012 (coefficient > ou = 200)</i> <i>Salaires et primes 2012 Pays de la Loire</i>	<i>18/04/2012</i> <i>18/04/2012</i> <i>12/01/2012</i>	3163	<i>2012/28</i> <i>2012/28</i> <i>2012/12</i>
CCNE* Chaux industrie cadres (1119) <i>Salaires et prime de vacances 2012</i>	<i>22/03/2012</i>	3064	<i>2013/1</i>
CCNE* Chaux industrie ETAM (1178) <i>Salaires et prime de vacances 2012</i>	<i>22/03/2012</i>	3064	<i>2013/1</i>
CCNE* Chaux industrie ouvriers (1177) <i>Salaires et prime de vacances 2012</i>	<i>22/03/2012</i>	3064	<i>2013/1</i>
CCNE Chimie industrie (44) <i>Salaires minima au 1^{er} janvier 2012</i> <i>Avenant à l'accord du 08/11/2004 professionnalisation</i> <i>Avenant à l'accord du 21/02/2008 financement formation</i> <i>Avenant au règlement plan d'épargne retraite (PERCOI)</i> <i>Indemnisation chômage partiel</i> <i>Répartition de la contribution FPSP 2012</i> <i>Salaires minima au 01/02/2013</i>	<i>03/01/2012</i> <i>15/02/2012</i> <i>15/02/2012</i> <i>15/02/2012</i> <i>29/05/2012</i> <i>12/12/2012</i> <i>14/12/2012</i>	3108	<i>2012/5</i> <i>2012/16</i> <i>2012/16</i> <i>2012/16</i> <i>2012/28</i> <i>2013/2</i> <i>2013/2</i>
CCNE Ciments industrie fabrication cadres (363) <i>Rémunération des apprentis</i>	<i>14/06/2012</i>	3280	<i>2012/37</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Ciments industrie fabrication ETDAM (833) <i>Rémunération des apprentis</i>	14/06/2012	3280	2012/37
CCNE Ciments industrie fabrication ouvriers (832) <i>Rémunération des apprentis</i>	14/06/2012	3280	2012/37
CCNE Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise (892) <i>Avenant à l'accord 10/12/2001 réduction temps travail</i> <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>Salaires minima au 01/01/2012</i>	15/03/2012 15/03/2012 04/04/2012	3174	2012/24 2012/24 2012/28
CCNE Cinéma distribution employés et ouvriers (716) <i>Avenant à l'accord 10/12/2001 réduction temps travail</i> <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>Salaires minima au 01/01/2012</i>	15/03/2012 15/03/2012 04/04/2012	3174	2012/24 2012/24 2012/28
CCNE Cinéma exploitation (1307) <i>N° 47 barème des salaires minima 2012</i> <i>Formation professionnelle</i> <i>N° 49 commission validation accord entreprise</i> <i>N° 51 salaires minima et primes au 01/12/2012</i> <i>Accord relatif à l'emploi des seniors</i>	19/01/2012 13/03/2012 11/07/2012 27/11/2012 20/12/2012	3097	2012/18 2012/29 2013/13 2013/13 2013/13
CCNE Coiffure (2596) <i>N° 25 taux de cotisation prévoyance INPCA</i> <i>N° 23 refonte des classifications professionnelles</i> <i>N° 24 revalorisation grilles rémunérations</i> <i>N° 26 CQP manager de salon de coiffure</i> <i>N° 27 amélioration garanties frais de santé</i> <i>Financement formation désignation OPCA AGEFOS-PME</i> <i>N° 28 rémunérations des apprentis</i> <i>N° 29 relatif à l'outillage</i>	12/04/2012 16/04/2012 16/04/2012 21/05/2012 21/06/2012 02/07/2012 02/07/2012 02/07/2012	3159	2012/27 2012/46 2012/27 2012/31 2012/35 2012/34 2012/35 2012/35
CCNE Combustibles solides liquides gazeux négoce (1408) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>Salaires à compter du 01/01/2012</i>	06/06/2012 06/06/2012	3004	2012/30 2012/30
CCNE Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>N° 43 prévention de la pénibilité</i> <i>N° 45 bis prévoyance décès non-cadres</i> <i>N° 45 minima conventionnels 2013</i>	25/01/2012 19/12/2012 19/12/2012	3305	2012/37 2013/11 2013/11

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC)⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Désignation de OPCA FORCO et création d'une SPP</i> <i>Avenant de mise à jour de la convention - annexes</i> <i>N° 1 à l'accord du 09/05/2012 (DIF et CQP)</i> <i>Priorités et objectifs - formation professionnelle</i> <i>Salaires (RMH) 2012</i> <i>N° 2 à l'accord du 09/05/2012 (DIF)</i> <i>Salaires minima mensuels</i>	<i>31/01/2012</i> <i>09/05/2012</i> <i>09/05/2012</i> <i>09/05/2012</i> <i>26/06/2012</i> <i>27/12/2012</i> <i>27/12/2012</i>	3251	<i>2012/17</i> <i>2012/37</i> <i>2012/37</i> <i>2012/37</i> <i>2012/39</i> <i>2013/6</i> <i>2013/6</i>
CCNE Commerces de gros (573) <i>N° 1 à l'accord 13/01/2011 commission validation accord entreprise</i> <i>N° 1 modifiant certains articles de la convention</i> <i>Salaires minima conventionnels au 01/10/2012</i>	<i>23/02/2012</i> <i>23/02/2012</i> <i>06/09/2012</i>	3044	<i>2012/25</i> <i>2012/25</i> <i>2012/44</i>
CCNE Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286) <i>N° 31 salaires 2012</i> <i>N° 3 bis à l'avenant N° 15 frais de soins de santé</i>	<i>25/01/2012</i> <i>23/05/2012</i>	3224	<i>2012/11</i> <i>2012/42</i>
CCNE Confiserie chocolaterie commerce de gros (1624) <i>Autorisation absences mandat syndical (article 8-2)</i> <i>Salaires minima décembre 2012</i>	<i>27/09/2012</i> <i>06/11/2012</i>	3045	<i>2012/50</i> <i>2013/2</i>
CCNE Coopération maritime salariés non navigants (2494) <i>N° 9 classification et salaires au 01/01/2012</i>	<i>24/01/2012</i>	3326	<i>2012/23</i>
CCNE Cordonnerie multiservice (1561) <i>Désignation des OPCA OPCALIA et AGEFOS-PME</i> <i>Commission paritaire validation accords entreprise</i> <i>Salaires minima 2012</i>	<i>30/01/2012</i> <i>18/06/2012</i> <i>18/06/2012</i>	3015	<i>2013/7</i> <i>2012/35</i> <i>2012/34</i>
CCNE Cuir et peaux industrie (207) <i>N° 60 s - salaires (VP) 2012</i> <i>N° 61 s - salaires (VP) 2012</i>	<i>18/01/2012</i> <i>10/07/2012</i>	3058	<i>2012/12</i> <i>2012/39</i>
CCNE Cynégétiques structures associatives personnels (2697) <i>N° 1 régime complémentaire frais santé</i> <i>N° 1 régime prévoyance</i> <i>N° 2 formation professionnelle</i>	<i>27/03/2012</i> <i>27/03/2012</i> <i>27/03/2012</i>	3327	<i>2012/21</i> <i>2012/21</i> <i>2012/21</i>
CCNE Déchet activités (2149) <i>N° 42 conditions reprise personnel non-cadres</i> <i>N° 43 répartition contribution FPSP</i> <i>N° 44 salaires minima garantis 2013</i>	<i>05/04/2012</i> <i>29/11/2012</i> <i>29/11/2012</i>	3156	<i>2012/29</i> <i>2013/2</i> <i>2013/3</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>Développement de la formation professionnelle</i> <i>Actualisation article 33 - ancienneté</i> <i>Rémunération apprentis (actualisation annexe III)</i> <i>Actualisation article 43 - congé maladie enfant</i> <i>Salaires et primes revalorisation au 01/01/2013</i>	27/01/2012 14/09/2012 14/09/2012 07/12/2012 07/12/2012	3254	2012/16 2012/43 2012/42 2013/3 2013/3
CCNE Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>N° 2012-1 salaires minima 2012</i> <i>Commission paritaire emploi formation professionnelle CPNEFP</i> <i>N° 2012-2 salaires minima 2012</i>	13/03/2012 12/06/2012 11/09/2012	3121	2012/20 2012/35 2012/42
CCNE Distribution directe entreprises (2372) <i>N° 24 portant révision diverses dispositions convention</i> <i>N° 26 remboursement frais paritarisme</i>	04/05/2012 27/06/2012	3316	2012/28 2013/12
CCNE Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>N° 13 salaires NAO 2012</i>	27/02/2012	3302	2012/17
CCNE Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>N° 30 salaires minima 2012</i> <i>N° 31 salaires minima octobre 2012</i> <i>CQP conducteur de process</i> <i>CQP promoteur des ventes - merchandiseur</i> <i>N° 2 à la convention - mise à jour de la convention</i>	01/05/2012 23/10/2012 01/11/2012 01/11/2012 03/12/2012	3247	2012/28 2012/51 2012/51 2012/51 2013/10
CCNE Édition (2121) <i>Commission validation des accords d'entreprise</i> <i>Formation professionnelle</i> <i>N° 10 barèmes salaires minima 2012</i>	06/03/2012 26/03/2012 10/07/2012	3103	2012/22 2012/23 2012/37
CCNE Édition phonographique (2770) <i>Financement du paritarisme</i> <i>Négociations annuelles obligatoires 2012</i>	18/10/2012 14/12/2012	3361	2013/5 2013/12
CCNE Enchères publiques et commissaires priseurs (2785) <i>Barème des salaires (VP) 2012</i> <i>Classification commissaire-priseur salarié</i> <i>Annexe mise à jour régime de prévoyance</i>	25/01/2012 17/04/2012 05/09/2012	3363	2012/11 2012/23 2012/40
CCNE Enseignement privé à distance (2101) <i>N° 19 révision des salaires (NAO 2012)</i> <i>Désignation de l'OPCA-PL</i>	04/07/2012 10/10/2012	3235	2013/4 2013/4

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Enseignement privé hors contrat (2691) N° 13 formation professionnelle FPSPP N° 14 modifications d'articles et annexe II-a convention N° 17 modifiant le titre 9 - désignation OPCA-PL N° 18 modifiant le titre 8 - prévoyance N° 19 salaires enseignant-administratif-éducation	19/01/2012 11/04/2012 10/05/2012 20/06/2012 16/10/2012	3351	2012/13 2012/21 2012/27 2012/30 2012/46
CCNE Entreprises techniques service création événement (2717) N° 3 salaires au 01/04/2012 (NAO)	11/04/2012	3355	2012/31
CCNE Équipements thermiques cadres ingénieurs assimilés (1256) Commission validation accords d'entreprise Répartition de la contribution FPSPP	24/02/2012 14/12/2012	3042	2012/16 2013/8
CCNE Équipements thermiques OETAM (998) Commission validation accords d'entreprise Répartition de la contribution FPSPP	24/02/2012 14/12/2012	3042	2012/16 2013/8
CCNE Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790) N° 41 relatif au temps de travail N° 42 rémunérations conventionnelles Désignation et fonctionnement organismes assureurs	23/01/2012 23/01/2012 17/10/2012	3275	2012/14 2012/11 2012/47
CCNE Esthétique-cosmétique enseignement parfumerie (3032) Salaires minima et primes 2012 N° 2 négociation groupements artisanaux Salaires et primes 2012 N° 1 classification des emplois Avenant à l'article 14 financement du FPSPP Modifiant article 1 relatif au champ application	24/01/2012 19/09/2012 19/09/2012 18/10/2012 06/12/2012 06/12/2012	3123	2012/22 2012/45 2012/45 2012/51 2013/7 2013/7
CCNE Expertises évaluations industrielles entreprises (915) N° 54 salaires minima (VP) annexe I N° 55 salaires minima (VP) annexe II et III	03/05/2012 03/05/2012	3145	2012/29 2012/29
CCNE Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) N° 35 salaires à compter du 01/04/2012 Désignation OPCA AGEFOS-PME contributions	10/02/2012 08/06/2012	3020	2012/16 2012/30
CCNE Exploitations frigorifiques (200) N° 79 salaires 2012 et primes	13/04/2012	3178	2012/31

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>Composition et fonctionnement commission paritaire</i> <i>Frais de santé</i> <i>N° 1 à l'accord du 01/07/2009 classifications</i> <i>Salaires minima 2012</i> <i>N° 3 à l'accord du 13/06/2000 - paritarisme</i>	<i>20/04/2012</i> <i>03/07/2012</i> <i>03/07/2012</i> <i>03/07/2012</i> <i>04/12/2012</i>	3010	<i>2012/28</i> <i>2012/36</i> <i>2012/36</i> <i>2012/33</i> <i>2013/6</i>
CCNE Formation organismes (1516) <i>Emploi des seniors</i> <i>Modifiant article 18 de la convention (commissions paritaires)</i> <i>Recodification convention collective nationale</i> <i>Salaires minima au 01/09/2012</i>	<i>27/03/2012</i> <i>27/03/2012</i> <i>27/03/2012</i> <i>27/03/2012</i>	3249	<i>2012/28</i> <i>2012/28</i> <i>2012/28</i> <i>2012/27</i>
CCNE Fourrure industrie (673) <i>N° 73 salaires minima (VP) au 01/01/2012</i> <i>N° 74 salaires > minima fixés par avenant N° 73</i>	<i>20/03/2012</i> <i>20/03/2012</i>	3067	<i>2012/31</i> <i>2012/31</i>
CCNE** Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>N° 33 prévoyance frais de santé (bénéficiaires)</i> <i>N° 34 salaires (REG + VP) NAO 2012</i> <i>Avis d'interprétation à avenant N° 34 (salaires)</i> <i>N° 35 taux cotisations prévoyance - frais santé</i>	<i>17/01/2012</i> <i>31/01/2012</i> <i>12/06/2012</i> <i>08/11/2012</i>	3014	<i>2012/13</i> <i>2012/13</i> <i>2012/36</i> <i>2012/51</i>
CCNE Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>N° 96 régime complémentaire frais de santé</i> <i>N° 97 régime de prévoyance</i> <i>N° 98 salaires 2012</i> <i>N° 101 évolution de la grille des salaires</i> <i>N° 102 modification du régime frais de santé</i> <i>N° 103 création observatoire métiers qualification</i>	<i>01/02/2012</i> <i>01/02/2012</i> <i>01/02/2012</i> <i>20/09/2012</i> <i>15/11/2012</i> <i>15/11/2012</i>	3244	<i>2012/13</i> <i>2012/13</i> <i>2012/11</i> <i>2012/46</i> <i>2012/51</i> <i>2012/51</i>
CCNE Fruits légumes expédition exportation (1405) <i>N° 8 salaires minima 2012</i> <i>N° 15 salaires minima 2012</i> <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>N° 16 salaires minima 2012</i>	<i>02/02/2012</i> <i>14/02/2012</i> <i>03/05/2012</i> <i>22/06/2012</i> <i>11/10/2012</i>	3233	<i>2012/22</i> <i>2012/19</i> <i>2012/32</i> <i>2012/38</i> <i>2012/48</i>
CCNE Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>N° 80 modification articles 16 et 17 de la convention</i> <i>N° 81 modifiant annexe II salaires</i>	<i>16/03/2012</i> <i>06/11/2012</i>	3144	<i>2012/33</i> <i>2013/12</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Salaires minima au 01/01/2012 et au 01/07/2012</i> <i>Avenant à la convention modifiant régime prévoyance</i> <i>Régime de prévoyance</i> <i>Trajectoires professionnelles des salariés</i>	19/01/2012 15/03/2012 27/09/2012 27/09/2012	3205	2012/8 2012/27 2012/44 2012/44
CCNE Habillement articles textiles commerce de détail (1483) <i>N° 19 salaires minima 2012</i> <i>N° 20 salaires minima 2012</i> <i>N° 5 à l'accord du 19/03/2003 - prévoyance</i>	21/02/2012 01/10/2012 23/11/2012	3241	2012/19 2012/46 2013/12
CCNE Habillement commerce succursales (675) <i>N° 1 à accord 27/12/2010 formation professionnelle</i> <i>N° 2 formation professionnelle - FPSPP</i> <i>Salaires minima et primes 2012</i>	31/01/2012 31/01/2012 26/04/2012	3065	2012/15 2012/15 2012/28
CCNE Habillement industries (247) <i>S 56 salaires</i> <i>Prévoyance frais santé cadres et non-cadres Rhône-Alpes</i>	21/09/2012 03/12/2012	3098	2012/45 2013/7
CCNE Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>N° 8 commission paritaire validation accords</i> <i>Salaires à compter du 01/07/2012</i> <i>Avenant modifiant l'avenant N° 2 du 14/12/1990 prévoyance</i> <i>Formation professionnelle FPSPP</i> <i>Salaires à compter du 01/01/2013</i>	07/06/2012 07/06/2012 18/10/2012 27/11/2012 27/11/2012	3221	2012/33 2012/33 2013/12 2013/12 2013/12
CCNE Habitat social organisations professionnelles (2526) <i>N° 4 à l'accord formation professionnelle</i> <i>N° 11 salaires mensuels (VP) évolution 2013</i> <i>N° 5 formation professionnelle répartition FPSPP</i>	09/07/2012 11/12/2012 11/12/2012	3330	2012/34 2013/8 2013/3
CCNE Hélicoptères personnel navigant technique (1944) <i>N° 16 salaires 2011 - 2012 et primes</i>	16/01/2012	3288	2012/12
CCNE Horlogerie (1044) <i>N° 3 modifiant l'accord du 13/02/2008 prévoyance</i> <i>Classification des emplois de cadres (révision)</i> <i>N° 44 annexe II - salaires 2012</i>	12/01/2012 05/05/2012 05/05/2012	3152	2012/32 2012/32 2012/32

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) N° 15 annexe III salaires 2012 N° 22 fonctionnement instances paritaires N° 16 annexe III salaires N° 24 DIF prioritaire N° 25 prise en charge de la professionnalisation N° 26 vacance d'emploi délégation temporaire	17/01/2012 04/04/2012 12/11/2012 12/11/2012 12/11/2012 12/11/2012	3240	2012/11 2012/25 2013/1 2013/1 2013/1 2013/1
CCNE Hospitalisation privée (2264) N° 25 salaires minima (RAG + VP) 2012	20/04/2012	3307	2012/22
CCNE Hôtellerie de plein air (1631) Pérennisation emploi - formation professionnelle N° 5 régime de prévoyance complémentaire N° 6 à l'accord du 9/03/2004 prévoyance N° 1 financement du paritarisme N° 28 salaires minima 2012	18/01/2012 31/01/2012 15/03/2012 16/05/2012 27/11/2012	3271	2012/13 2012/13 2012/17 2012/28 2012/51
CCNE Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) N° 14 salaires minima 2012 N° 15 relatif à la prévoyance Lutte contre le travail illégal N° 1 à l'accord du 06/10/2010 frais de santé	01/03/2012 04/04/2012 18/09/2012 19/09/2012	3292	2012/16 2012/27 2012/47 2013/5
CCNE Huissiers de justice (1921) N° 41 grille des salaires N° 42 modifiant les dispositions de la convention N° 43 grille des salaires et classification	14/02/2012 02/10/2012 27/11/2012	3037	2012/14 2012/48 2013/3
CCNE Immobilier (1527) Salaires minima 2012 N° 53 modifiant annexe II convention salaires 2012 N° 54 CQP secrétaire juridique et technique (SJTI) N° 55 emploi des seniors - compte épargne temps N° 56 modifiant annexe II salaires au 01/07/2012	09/02/2012 20/02/2012 26/06/2012 26/06/2012 11/07/2012	3090	2012/15 2012/19 2012/33 2012/33 2012/39
CCNE Importation exportation commission courtage (43) Création article 33 complémentaire frais de santé Validation paritaire des accords d'entreprise Avenant à l'avenant n° 3 accord du 16/12/1994 adhésion FORCO Avenant à l'avenant n° 3 accord du 16/12/1994 adhésion INTERGROS Modifiant l'article 16 - mise à la retraite Avenant à l'accord du 21/09/2009 emploi des seniors Avenant à l'accord du 22/05/2007 formation (DIF) Salaires minima 2013	23/01/2012 23/01/2012 26/03/2012 26/03/2012 26/03/2012 24/09/2012 21/11/2012 19/12/2012	3100	2012/17 2012/17 2012/26 2012/26 2012/26 2012/50 2013/11 2013/8

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Financement formation professionnelle continue</i> <i>Avenant à l'accord du 30/11/2012 financement formation professionnelle</i> <i>Politique salariale 2012</i> <i>Politique salariale 2013</i> <i>Régime de prévoyance</i>	<i>30/11/2012</i> <i>03/12/2012</i> <i>07/12/2012</i> <i>07/12/2012</i> <i>07/12/2012</i>	3138	<i>2012/52</i> <i>2012/52</i> <i>2012/52</i> <i>2013/4</i> <i>2012/52</i>
CCNE Instruments à écrire et industries connexes (715) <i>N°39 salaires minima et primes 2012</i>	<i>26/04/2012</i>	3171	<i>2012/29</i>
CCNE Jardineries graineteries (1760) <i>Salaires minima 2012</i> <i>N° 1 à l'accord du 27/01/2010 épargne salariale</i>	<i>06/07/2012</i> <i>18/09/2012</i>	3272	<i>2012/33</i> <i>2012/42</i>
CCNE Jeux jouets industries (1607) <i>N° 56 salaires minima conventionnels 2012</i> <i>N° 58 régime de prévoyance</i> <i>N° 57 financement FPSPP 2013</i>	<i>07/03/2012</i> <i>19/09/2012</i> <i>14/11/2012</i>	3130	<i>2012/22</i> <i>2013/1</i> <i>2013/1</i>
CCNE Journalistes (1480) <i>Salaires au 01/07/2012 (presse spécialisée)</i> <i>Salaires minima NAO 2012 et journalistes</i> <i>Salaires (presse information spécialisée)</i> <i>Droits auteurs (presse périodique régionale)</i>	<i>01/06/2012</i> <i>11/07/2012</i> <i>19/11/2012</i> <i>26/11/2012</i>	3136	<i>2012/40</i> <i>2012/36</i> <i>2013/7</i> <i>2013/5</i>
CCNE Laitière industrie (112) <i>Prévention pénibilité au travail accord méthode</i>	<i>01/03/2012</i>	3124	<i>2012/35</i>
CCNE Librairie (3013) <i>Régime de prévoyance</i>	<i>18/06/2012</i>	3252	<i>2012/37</i>
CCNE Lin rouissage teillage (1659) <i>N° 24 salaires minima 2012</i>	<i>13/03/2012</i>	3264	<i>2012/27</i>
CCNE Logistique entreprises communication directe (1611) <i>Salaires minima au 01/02/2012</i> <i>Salaires minima au 01/11/2012</i>	<i>25/01/2012</i> <i>20/09/2012</i>	3261	<i>2012/14</i> <i>2012/41</i>
CCNE Magasins grands populaires (2156) <i>Création de la section professionnelle paritaire</i> <i>Répartition contribution FPSPP</i>	<i>15/03/2012</i> <i>06/04/2012</i>	3082	<i>2012/19</i> <i>2012/24</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Maisons d'étudiants (1671) <i>N° 49 durée et aménagement temps de travail</i> <i>N° 50 modifiant l'avenant du 06/03/1998 astreintes</i> <i>N° 51 classification grille coefficients 2012</i> <i>N° 52 modifiant l'accord prévoyance</i>	21/02/2012 21/02/2012 21/02/2012 13/12/2012	3266	2012/22 2012/22 2012/22 2013/8
CCNE Mannequins agences (2397) <i>Rémunérations 2012 NAO (mannequins - 16 ans)</i> <i>Rémunérations 2012 NAO (mannequins adultes)</i> <i>Santé au travail (salariés mannequins)</i> <i>N° 3 annexes IX et X mandat représentation enfant</i> <i>Rémunérations 2013 NAO (mannequins - 16 ans)</i> <i>Rémunérations 2013 NAO (mannequins adultes)</i>	08/03/2012 08/03/2012 01/06/2012 13/12/2012 13/12/2012 13/12/2012	3318	2012/20 2012/20 2012/30 2013/5 2013/4 2013/4
CCNE Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>N° 96 salaires garantis et primes 2013</i> <i>Financement du FPSPP 2013</i>	27/09/2012 05/12/2012	3170	2012/42 2013/1
CCNE* Manutention portuaire (1763) <i>N°1 à l'accord du 25/10/2011 Bordeaux</i>	16/05/2012	3273	2012/27
CCNE Mareyeurs-expéditeurs (1589) <i>N° 34 annexe II - salaires au 01/01/2012</i> <i>N° 35 à l'accord formation professionnelle</i> <i>N° 36 annexe II - salaires au 01/10/2012</i>	24/01/2012 13/06/2012 18/09/2012	3256	2012/17 2012/34 2012/41
CCNE Matériaux construction négoce cadres (652) <i>N° 10 salaires minimaux (VP) au 01/01/2012</i> <i>N° 5 à l'accord du 23/06/1999 temps de travail</i>	04/01/2012 15/11/2012	3154	2012/11 2012/51
CCNE Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>N° 9 salaires minimaux au 01/01/2012</i> <i>N° 5 à l'accord du 23/06/1999 temps de travail</i>	04/01/2012 15/11/2012	3154	2012/11 2012/51
CCNE Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>N° 9 salaires minimaux au 01/01/2012</i> <i>N° 5 à l'accord du 23/06/1999 temps de travail</i>	04/01/2012 15/11/2012	3154	2012/11 2012/51
CCNE Métallurgie ingénieurs et cadres (650) <i>Salaires (appointements minimaux) pour 2012</i>	25/01/2012	3025	2012/11
CCNE Métreurs vérificateurs (1726) <i>N° 72 salaires (national et Île-de-France) 2012</i> <i>N° 73 salaires (national et Île-de-France) 2012</i>	11/01/2012 27/06/2012	3169	2012/6 2012/32

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC)⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Meunerie (1930) <i>Commission validation accords d'entreprise</i> <i>N° 35 mise en œuvre nouvelles classifications</i> <i>N° 36 salaires minima 2012 et mise à jour convention</i> <i>Égalité professionnelle femme homme</i> <i>N° 37 salaires minima 2012</i>	10/01/2012 19/06/2012 19/06/2012 11/10/2012 11/10/2012	3060	2012/22 2012/34 2012/34 2012/50 2012/47
CCNE Missions locales et PAIO (2190) <i>N° 44 création enquête sur rémunérations</i> <i>N° 45 loi sur les retraites article IV-2-10</i> <i>N° 47 salaires (VP et indices professionnels)</i>	07/01/2012 13/03/2012 18/12/2012	3304	2012/21 2012/17 2013/6
CCNE Mutualité (2128) <i>N° 16 régime de prévoyance</i> <i>N° 17 financement dialogue social</i> <i>Politique salariale (RMAG + VP) au 01/01/2013</i>	18/01/2012 29/02/2012 05/12/2012	3300	2012/14 2012/25 2013/4
CCNE Navigation de plaisance (1423) <i>N° 45 CDD pour accroissement temporaire d'activité</i> <i>N° 46 répartition de la contribution au FPSPP</i> <i>N° 47 salaires minima 2012-2013 (annexe VI)</i>	11/07/2012 24/10/2012 24/10/2012	3187	2012/35 2012/49 2012/49
CCNE Navigation personnel sédentaire (2972) <i>N° 1 salaires minima 2012</i>	07/03/2012	3216	2012/18
CCNE Notariat (2205) <i>N° 19 salaires minima 2012</i> <i>Financement des syndicats</i> <i>Indemnisation conventionnelle du chômage partiel</i> <i>N° 20 plan de formation diplôme - classification</i> <i>N° 20 bis rectificatif plan formation</i>	15/03/2012 24/05/2012 21/06/2012 15/11/2012 13/12/2012	3134	2012/18 2012/27 2012/30 2012/50 2013/4
CCNE Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>Prévention de la pénibilité</i> <i>Salaires minima conventionnels 2012</i>	29/03/2012 10/05/2012	3184	2013/8 2013/8
CCNE Optique lunetterie de détail (1431) <i>Salaires minima 2012</i> <i>Modifiant l'article 4 paritarisme</i>	16/02/2012 24/10/2012	3084	2012/17 2012/49
CCNE Panneaux à base de bois industrie (2089) <i>PV d'interprétation article 9 (classification)</i> <i>Politique salariale 2012</i>	15/02/2012 29/03/2012	3113	2012/39 2012/23

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE* Papeterie fournitures de bureau commerce de détail (1539) <i>Avenant à l'accord du 22/02/2006 paritarisme</i> <i>Salaires et primes d'ancienneté 2012</i> <i>Avenant à l'accord du 22/02/2006 négociation collective</i>	<i>21/03/2012</i> <i>21/03/2012</i> <i>29/05/2012</i>	3252	<i>2012/20</i> <i>2012/20</i> <i>2012/29</i>
CCNE Papiers cartons production OEDTAM (1492) <i>N° 32 prime de panier de nuit</i> <i>N° 33 modifiant certains articles de la convention</i>	<i>09/05/2012</i> <i>09/05/2012</i>	3242	<i>2012/30</i> <i>2012/30</i>
CCNE Papiers cartons transformation OEDTAM (1495) <i>N° 31 prime de panier de nuit</i> <i>N° 32 modifiant certains articles de la convention</i>	<i>09/05/2012</i> <i>09/05/2012</i>	3250	<i>2012/30</i> <i>2012/30</i>
CCNE Particulier employeur salariés (2111) <i>S 38 salaires</i>	<i>09/07/2012</i>	3180	<i>2012/35</i>
CCNE Pâtes alimentaires sèches couscous non préparé (1987) <i>N° 2012-01 emploi des seniors</i> <i>N° 2012-02 salaires minima primes et indemnités</i>	<i>05/12/2012</i> <i>05/12/2012</i>	3294	<i>2013/8</i> <i>2013/8</i>
CCNE Pâtisserie (1267) <i>N° 74 salaires au 01/01/2012</i> <i>N° 75 régime de prévoyance</i> <i>N° 76 régime de frais de soins de santé</i>	<i>18/01/2012</i> <i>19/06/2012</i> <i>19/06/2012</i>	3215	<i>2012/11</i> <i>2012/33</i> <i>2012/40</i>
CCNE Pétrole industrie (1388) <i>Salaires à compter du 01/01/2013</i>	<i>28/11/2012</i>	3001	<i>2013/3</i>
CCNE Pharmaceutique industrie (176) <i>Cotisations régime prévoyance</i> <i>Frais logement et nourriture métiers de promotion</i> <i>Formation aux métiers de la promotion</i> <i>Avenant à l'accord 16/11/2011 formation professionnelle</i> <i>Taux cotisation frais de santé anciens salariés</i> <i>Taux cotisations garanties prévoyance</i> <i>Avenant à l'accord du 19/01/2004 relatif aux CQP</i>	<i>12/01/2012</i> <i>01/02/2012</i> <i>26/09/2012</i> <i>21/11/2012</i> <i>21/11/2012</i> <i>21/11/2012</i> <i>05/12/2012</i>	3104	<i>2012/24</i> <i>2012/25</i> <i>2012/47</i> <i>2013/8</i> <i>2013/8</i> <i>2013/8</i> <i>2013/10</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Salaires minima 2012 (RMMG et RAG)</i> <i>Avenant à l'accord commission paritaire validation accords</i> <i>Prévention de la pénibilité</i> <i>Avenant à l'accord du 03/12/1992 régime de prévoyance</i> <i>Avenant à l'accord du 03/12/1992 régime de prévoyance</i> <i>Avenant à l'accord du 06/01/2005 professionnalisation DIF</i> <i>Observatoire des métiers et qualifications professionnelles</i> <i>Modification dispositions générales article 5.2 convention</i> <i>Avenant à l'accord du 19/01/2004 relatif aux CQP</i>	11/01/2012 15/02/2012 15/02/2012 27/06/2012 27/06/2012 27/06/2012 27/06/2012 12/09/2012 05/12/2012	3063	2012/10 2012/26 2012/25 2012/38 2012/47 2012/33 2012/38 2012/47 2013/10
CCNE Pharmaceutique répartition (1621) <i>Santé et sécurité au travail</i> <i>Salaires minima 2012</i> <i>Avenant à l'accord du 05/03/2012 revalorisation salaires</i>	16/01/2012 05/03/2012 31/08/2012	3262	2012/13 2012/16 2012/39
CCNE Pharmacie d'officine (1996) <i>Frais d'équipement - indemnité forfaitaire annuelle</i> <i>Salaires au 01/01/2012</i> <i>Avenant à l'accord du 19/09/2007 relatif aux CQP</i> <i>CQP produits cosmétique et d'hygiène</i> <i>Droit syndical</i> <i>Prévoyance et frais de santé (non cadres)</i>	11/01/2012 11/01/2012 19/09/2012 19/09/2012 19/09/2012 05/12/2012	3052	2012/9 2012/9 2012/50 2012/50 2012/50 2013/9
CCNE Photographie professions (2162) <i>Grille salaires minima 2012</i> <i>Protection sociale complémentaire frais de santé</i>	29/06/2012 05/09/2012	3150	2012/34 2012/43
CCNE Plasturgie (292) <i>Fonctionnement et financement du paritarisme</i> <i>Formation professionnelle</i> <i>Délégation collecte du paritarisme</i> <i>Financement et fonctionnement du paritarisme</i> <i>Salaires minima au 01/10/2012 et 01/01/2013</i> <i>Périodes essai (collaborateurs et cadres)</i>	22/02/2012 23/05/2012 20/06/2012 20/06/2012 05/09/2012 05/12/2012	3066	2012/15 2012/30 2012/31 2012/31 2013/7 2013/7
CCNE Poissonnerie (1504) <i>N° 81 grille des salaires</i>	23/01/2012	3243	2012/14
CCNE Pôle emploi (2847) <i>Versement dotation activités sociales 2012</i> <i>Modalités de gestion activités sociales</i> <i>Modification durée validité accords (chapitre Y)</i>	11/05/2012 10/10/2012 18/12/2012	3367	2012/48 2012/48 2013/10

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Pompes funèbres (759) <i>Salaires minima 2012</i> <i>Salaires minima au 01/01/2013</i>	16/02/2012 09/10/2012	3269	2012/13 2012/46
CCNE Ports de plaisance (1182) <i>N° 82 salaires (VP) et prime au 01/06/2012</i> <i>N° 83 salaires (prime exceptionnelle) 2012</i> <i>N° 84 relative au champ d'application</i> <i>N° 85 salaires (VP) au 01/01/2013</i>	23/05/2012 07/09/2012 13/12/2012 13/12/2012	3183	2012/26 2012/40 2013/7 2013/7
CCNE Ports et manutention CCN unifiée (3017) <i>Avenant à l'accord prévoyance du 24/10/2007</i> <i>Rentes de retraite supplémentaire</i> <i>Régime de retraite</i> <i>N° 2 salaires minimaux et primes NAO 2013</i> <i>Conditions d'emploi et de rémunération des dockers Dunkerque</i> <i>Recours à l'emploi ouvriers dockers occasionnels Dunkerque</i>	09/02/2012 09/02/2012 25/04/2012 10/12/2012 30/07/2012 16/11/2012		2012/29 2012/35 2012/34 2013/8 2012/38 2013/2
CCNE Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Engagement des négociations</i> <i>Prise en charge réunions préparatoires négociation</i> <i>N° 10 à l'accord du 13/08/1999 prévoyance</i> <i>Modifiant le champ d'application</i> <i>N° 1 accord 10/05/2010 activité optimisation linéaire</i> <i>Répartition de la contribution FPSPP</i> <i>Avenant à l'accord du 13/02/2006 - animation commerciale</i>	01/02/2012 01/02/2012 08/02/2012 12/09/2012 13/11/2012 05/12/2012 15/12/2012	3301	2012/15 2012/15 2012/17 2012/47 2012/49 2013/2 2013/2
CCNE Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Avenant à l'annexe VIII indemnité de panier</i> <i>Répartition de la contribution FPSPP</i> <i>Avenant à l'accord du 28/01/2011 reprise du personnel</i>	19/03/2012 22/11/2012 03/12/2012	3196	2012/26 2013/5 2013/12
CCNE Production audiovisuelle (2642) <i>N° 4 salaires minima 2012</i>	03/07/2012	3346	2012/34
CCNE Production de films d'animation (2412) <i>N° 3 revalorisation grilles salaires minima (NAO)</i> <i>N° 4 salaires et classification</i> <i>Avenant à la convention régime prévoyance</i> <i>N° 6 sur organisation travail et dialogue social</i>	06/04/2012 06/04/2012 30/05/2012 13/12/2012	3314	2012/26 2012/26 2012/36 2013/11
CCNE Produits alimentaires élaborés industriels (1396) <i>N° 95 à l'accord du 18/11/1992 classification</i> <i>N° 96 régime de prévoyance conventionnelle</i> <i>N° 97 salaires minima 2012</i> <i>Barème des salaires minima au 01/09/2012 Bretagne Ouest Atlantique</i>	28/06/2012 28/06/2012 19/09/2012 21/09/2012	3127	2012/43 2012/31 2012/43 2012/44

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) N° 60 salaires minima 2012 N° 61 salaires minima octobre 2012	05/01/2012 18/10/2012	3165	2012/15 2013/2
CCNE Promotion immobilière (1512) N° 1 création régime conventionnel prévoyance N° 31 salaires minima 2012 N° 32 modification articles 13 - 16 et 17 N° 33 salaires minima (VP) 2012	09/05/2012 09/05/2012 20/12/2012 20/12/2012	3248	2012/26 2012/27 2013/3 2013/3
CCNE Propreté entreprises et services associés (3043) Avenant à l'article 3.5 prévention des risques professionnels Égalité professionnelle femmes hommes Accord de branche relatif aux seniors N° 11 à l'accord du 25/06/2002 (classifications)	18/01/2012 14/03/2012 25/07/2012 02/08/2012	3173	2012/16 2012/17 2012/36 2012/39
CCNE Publicité (86) Avenant modifiant les avenants formation professionnelle Salaires minima 2012 annexe III	01/02/2012 18/07/2012	3073	2012/26 2012/38
CCNE Quincaillerie commerces cadres (731) Préparation de réunions paritaires Salaires minima conventionnels	26/01/2012 26/01/2012	3311	2012/11 2012/14
CCNE Quincaillerie commerces employés (1383) Préparation de réunions paritaires Salaires minima conventionnels	26/01/2012 26/01/2012	3311	2012/11 2012/14
CCNE Radiodiffusion (1922) Salaires minima NAO 2012 et journalistes	11/07/2012	3285	2012/36
CCNE Récupération industries et commerces (637) Désignation de l'OPCA et création de la SPP N° 7 à l'accord du 09/04/2008 régime de prévoyance Apprentissage et fonds professionnalisation Salaires minima 2012 Avenant à l'article 49bis indemnisation maladie accident	31/01/2012 13/03/2012 29/05/2012 20/09/2012 16/10/2012	3228	2012/18 2012/28 2012/31 2012/48 2013/9
CCNE Remontées mécaniques et domaines skiables (454) N° 54 réécriture partielle article 16 N° 55 salaires minima au 01/06/2012 N° 56 prévention de la pénibilité N° 57 égalité professionnelle femmes hommes N° 58 réécriture partielle article 15 annexe 3 N° 59 salaires minima au 01/12/2012	12/06/2012 12/06/2012 20/11/2012 20/11/2012 20/11/2012 20/11/2012	3122	2012/46 2012/46 2013/8 2013/8 2013/8 2013/8

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Reprographie (706) <i>Salaires 2012</i>	04/04/2012	3027	2012/21
CCNE Restauration de collectivités (1266) <i>N° 49 revalorisation des primes</i> <i>N° 50 salaires minima</i>	04/06/2012 18/12/2012	3225	2012/34 2013/8
CCNE Restauration rapide (1501) <i>Régime complémentaire frais de santé</i> <i>N° 44 salaires et durée du travail</i> <i>N° 1 organisation financement paritarisme</i>	03/02/2012 25/05/2012 15/11/2012	3245	2012/23 2012/29 2013/4
CCNE Retraites complémentaires institutions (1794) <i>Rémunérations mensuelles minimales 2012</i> <i>Diversité et égalité des chances</i> <i>N° 15 à la convention diverses modifications</i>	18/01/2012 22/03/2012 22/03/2012	3276	2012/11 2012/23 2012/23
CCNE Santé au travail interentreprises services (897) <i>Fonctionnement commission paritaire nationale de branche</i> <i>Avenant à l'accord 02/10/2007 frais déplacements et repas</i> <i>Salaires - employés et cadres - au 01/01/2012</i> <i>N° 1 à l'accord du 17/10/2012 formation professionnelle</i> <i>Avenant modifiant article 4 révision de la convention</i> <i>Accord de méthode révision partielle</i>	12/01/2012 17/02/2012 17/02/2012 11/09/2012 13/11/2012 11/12/2012	3031	2012/14 2012/15 2012/15 2012/41 2013/1 2013/9
CCNE Sport (2511) <i>N° 65 CQP technicien sportif rugby à XV</i> <i>N° 66 absences liées au mandat syndical</i> <i>N° 67 CQP animateur hockey sur glace</i> <i>N° 68 CQP guide véhicule terrestre motorisé</i> <i>N° 69 présentation des comptes prévoyance</i> <i>N° 70 CQP plieur de parachute de secours</i> <i>N° 71 CQP opérateur vidéo/photo parachute</i> <i>N° 72 CQP moniteur de canoë-kayak</i> <i>N° 73 salaires minima au 01/09/2012</i> <i>N° 74 CQP animateur d'athlétisme</i> <i>N° 75 CQP assistant moniteur de voile</i> <i>N° 76 CQP animateur activités gymniques</i> <i>N° 77 CPN prévention hygiène et sécurité</i> <i>N° 78 CQP technicien sportif athlétisme</i> <i>N° 79 CQP éducateur mobilité à vélo</i> <i>N° 80 financement du paritarisme</i> <i>N° 81 contrat travail intermittent indéterminé</i>	07/02/2012 07/02/2012 07/02/2012 07/02/2012 07/02/2012 07/02/2012 07/02/2012 07/02/2012 09/05/2012 26/06/2012 04/10/2012 04/10/2012 04/10/2012 05/12/2012 05/12/2012 05/12/2012 05/12/2012	3328	2012/19 2012/19 2012/19 2012/19 2012/19 2012/19 2012/19 2012/19 2012/27 2012/34 2013/3 2013/3 2013/3 2013/3 2013/3 2013/3 2013/3

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) <i>Création d'une section paritaire professionnelle</i> <i>Salaires minima conventionnels</i> <i>Mise à jour convention suite à recodification</i> <i>Rectificatif à l'accord du 11/10/1989 - cadres</i>	09/02/2012 19/04/2012 20/09/2012 20/09/2012	3049	2012/28 2012/24 2012/49 2012/49
CCNE Sucrieries distilleries raffineries (2728) <i>N° 5 modifiant la CCN + RMAG indemnités primes</i>	08/02/2012	3026	2012/16
CCNE Télécommunications (2148) <i>Avenant à l'accord du 12/04/2002 observatoire des métiers</i> <i>N° 7 à l'accord du 24/09/2004 formation professionnelle</i> <i>Salaires minima conventionnels 2012</i> <i>Avenant modifiant l'accord du 03/10/2008 stagiaires</i> <i>Avenant modifiant l'avenant du 07/10/2010 (contrat professionnalisation)</i> <i>Financement sécurisation parcours professionnels</i> <i>N° 8 formation professionnelle professionnalisation</i>	26/01/2012 26/01/2012 26/01/2012 14/06/2012 14/06/2012 23/11/2012 21/12/2012	3303	2012/13 2012/13 2012/13 2012/32 2012/31 2013/1 2013/8
CCNE Textile industrie Aube (18) <i>N° 47 à l'annexe 4 ingénieurs cadres (barème RMMG)</i> <i>N° 47 à l'annexe 5 ETAM (barème RMMG)</i> <i>N° 47 à l'annexe salaires portant révision barèmes</i>	07/02/2012 07/02/2012 07/02/2012	3106	2012/14 2012/14 2012/14
CCNE Textiles artificiels et synthétiques industries (1942) <i>Salaires (RMAG et primes) 2012</i>	08/02/2012	3340	2012/14
CCNE Théâtres privés (951) <i>Salaires minima et primes au 01/04/2012</i> <i>Salaires et dispositions convention interprètes - musiciens</i>	28/03/2012 15/05/2012	3268	2012/23 2012/30
CCNE Thermalisme (2104) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>N° 20 revalorisation grille salaires 2012</i>	31/01/2012 19/04/2012	3298	2012/17 2012/24
CCNE Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>Avenant modifiant article 27 alinéa 5 indemnité licenciement</i> <i>Régime de prévoyance</i> <i>Classification emplois et barème de salaires 2012</i>	05/04/2012 05/04/2012 11/07/2012	3047	2012/39 2012/39 2012/41
CCNE Tourisme organismes (1909) <i>Avenant à la convention réécriture de certains articles</i> <i>N° 10 désignation de l'OPCA AGEFOS PME</i> <i>N° 11 relatif à la formation professionnelle</i> <i>Salaires (valeur du point) 2013</i>	28/03/2012 06/06/2012 24/09/2012 16/10/2012	3175	2012/21 2012/33 2012/48 2012/51

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Tourisme social et familial organismes (1316) <i>N° 54 commission validation accords entreprises</i> <i>N° 55 salaires minima au 01/12/2012</i>	21/06/2012 15/11/2012	3151	2012/41 2013/1
CCNE Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Avenant à l'accord du 17/04/2008 clause non-concurrence</i> <i>Avenant à l'accord du 22/01/1999 aménagement temps travail</i> <i>Avenant de révision des articles de la convention - classification</i> <i>N° 85 salaires minima 2012</i> <i>Rectificatif à l'annexe VII - classifications</i> <i>Révision de la convention - réécriture en annexe</i> <i>N° 7 à l'avenant N° 40 risque maladie - accident</i> <i>N° 87 salaires minima au 01/11/2012</i>	24/01/2012 24/01/2012 24/01/2012 24/01/2012 20/03/2012 23/04/2012 26/06/2012 26/06/2012	3131	2012/16 2012/16 2012/16 2012/12 2012/25 2012/27 2012/35 2012/35
CCNE Transport aérien personnel au sol (275) <i>Révision mise à jour suite recodification - annexe</i> <i>Avenant à l'accord du 30/10/2009 prorogation prévoyance</i> <i>N° 85 salaires minima au 01/10/2012</i> <i>Avenant visant à faciliter dialogue social de branche</i>	27/03/2012 09/07/2012 24/09/2012 08/10/2012	3177	2012/23 2012/33 2012/44 2012/46
CCNE Transports routiers (16) <i>N° 8 rémunérations conventionnelles déménagement</i> <i>N° 101 salaires ouvriers (annexe 1)</i> <i>N° 77 salaires ingénieurs et cadres (annexe 4)</i> <i>N° 85 salaires technicien agent maîtrise (annexe 3)</i> <i>N° 87 salaires employés (annexe 2)</i> <i>N° 59 frais de déplacements (transport personnes)</i> <i>N° 5 emplois spécifiques prestations logistiques</i> <i>N° 86 modifiant l'annexe III (classifications)</i> <i>N° 6 rémunérations prestations logistiques</i> <i>N° 1 à l'accord du 03/11/2010 pénibilité</i> <i>N° 3 ARTT personnels transport de déménagement</i> <i>Protection santé personnels transport déménagement</i> <i>Protection santé (marchandises activités connexes)</i> <i>N° 1 à l'accord formation professionnelle du 01/02/2011</i> <i>N° 9 rémunérations transport déménagement</i> <i>Protection santé personnels transport déménagement</i> <i>N° 60 frais de déplacements ouvriers (annexe 1)</i> <i>N° 7 rémunérations prestations logistiques</i> <i>Salaires RAG (marchandises)</i>	26/03/2012 16/04/2012 16/04/2012 16/04/2012 16/04/2012 09/05/2012 09/05/2012 11/06/2012 27/06/2012 10/07/2012 10/07/2012 10/07/2012 01/10/2012 16/10/2012 21/11/2012 21/11/2012 19/12/2012 19/12/2012 19/12/2012	3085	2012/24 2012/25 2012/25 2012/25 2012/25 2012/29 2012/29 2012/30 2012/33 2012/34 2012/34 2012/34 2012/46 2012/51 2012/52 2013/2 2013/4 2013/4 2013/4

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Travaux publics ETAM (2614)		3005	
<i>N° 1 convention de forfait en jours</i>	11/12/2012		2013/6
<i>Salaires minima 2012 Rhône-Alpes</i>	04/01/2012		2012/8
<i>Salaires minima 2012 Lorraine</i>	10/01/2012		2012/8
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Bourgogne</i>	25/01/2012		2012/12
<i>Salaires minima pour 2012 Bourgogne</i>	25/01/2012		2012/12
<i>Indemnités petits et grands déplacements Ain</i>	23/02/2012		2012/20
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Normandie</i>	22/04/2012		2012/26
<i>Indemnités petits déplacements 2013 Midi-Pyrénées</i>	26/11/2012		2013/3
<i>Salaires minima au 01/01/2013 Midi-Pyrénées</i>	26/11/2012		2013/3
<i>Indemnités petits déplacements 2013 Île-de-France</i>	03/12/2012		2013/3
<i>Indemnités petits déplacements 2013 Franche-Comté</i>	03/12/2012		2013/5
<i>Salaires minima 2013 Franche-Comté</i>	03/12/2012		2013/5
<i>Salaires minima (RMAG) 2013 Île-de-France</i>	03/12/2012		2013/3
<i>Indemnités petits déplacements 2013 PACA</i>	04/12/2012		2013/2
<i>Salaires minima pour 2013 PACA</i>	04/12/2012		2013/2
<i>Indemnités petits déplacements Centre</i>	05/12/2012		2013/10
<i>Salaires minima 2013 Centre</i>	05/12/2012		2013/10
<i>Indemnités petits déplacements 2013 Poitou-Charentes</i>	10/12/2012		2013/9
<i>Salaires minimaux 2013 Poitou-Charentes</i>	10/12/2012		2013/9
<i>Indemnités petits déplacements 2013 Champagne-Ardenne</i>	12/12/2012		2013/6
<i>Salaires minima 2013 Champagne-Ardenne</i>	12/12/2012		2013/6
<i>Salaires minima pour 2013 Limousin</i>	12/12/2012		2013/7
<i>Indemnités petits déplacements 2013 Pays de la Loire</i>	13/12/2012		2013/3
<i>Indemnités petits déplacements pour 2013 Nord - Pas-de-Calais</i>	13/12/2012		2013/5
<i>Salaires minima pour 2013 Nord - Pas-de-Calais</i>	13/12/2012		2013/5
<i>Salaires minima (RMAG) 2013 Pays de la Loire</i>	13/12/2012		2013/3
<i>Salaires minima 2013 Normandie</i>	14/12/2012		2013/6
<i>Indemnités petits déplacements Alsace</i>	17/12/2012		2013/9
<i>Indemnités petits déplacements 2013 Languedoc-Roussillon</i>	19/12/2012		2013/8
<i>Salaires barème des minima 2013 Languedoc-Roussillon</i>	19/12/2012		2013/8
<i>Indemnités de petits déplacements 2013 Auvergne</i>	21/12/2012		2013/6
<i>Salaires minima 2013 Auvergne</i>	21/12/2012		2013/6

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texté avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Travaux publics ouvriers (1702)		3005	
<i>Salaires minima 2012 Rhône-Alpes</i>	04/01/2012		2012/8
<i>Indemnités de petits déplacements 2012 Lorraine</i>	05/01/2012		2012/8
<i>Salaires minima 2012 Lorraine</i>	10/01/2012		2012/8
<i>Indemnités de petits déplacements 2012 Rhône</i>	23/01/2012		2012/10
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Bourgogne</i>	25/01/2012		2012/12
<i>Salaires minima pour 2012 Bourgogne</i>	25/01/2012		2012/12
<i>Indemnités petits et grands déplacements Ain</i>	23/02/2012		2012/20
<i>Indemnités petits déplacements 2012 Normandie</i>	22/04/2012		2012/26
<i>N° 3 à l'article 5-2 congés événements familiaux</i>	20/11/2012		2013/5
<i>Indemnités petits déplacements 2013 Midi-Pyrénées</i>	26/11/2012		2013/3
<i>Salaires minima au 01/01/2013 Midi-Pyrénées</i>	26/11/2012		2013/3
<i>Indemnités petits déplacements 2013 Drôme-Ardèche</i>	28/11/2012		2013/8
<i>Indemnités petits déplacements 2013 Île-de-France</i>	03/12/2012		2013/3
<i>Indemnités petits déplacements 2013 Franche-Comté</i>	03/12/2012		2013/5
<i>Salaires minima (RMAG) 2013 Île-de-France</i>	03/12/2012		2013/3
<i>Salaires minima 2013 Franche-Comté</i>	03/12/2012		2013/5
<i>Indemnités petits déplacements 2013 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	04/12/2012		2013/2
<i>Salaires minima pour 2013 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	04/12/2012		2013/2
<i>Indemnités petits déplacements Centre</i>	05/12/2012		2013/10
<i>Salaires minima 2013 Centre</i>	05/12/2012		2013/10
<i>Indemnités petits déplacements 2013 Poitou-Charentes</i>	10/12/2012		2013/9
<i>Salaires minimaux 2013 Poitou-Charentes</i>	10/12/2012		2013/9
<i>Indemnités petits déplacements 2013 Limousin</i>	12/12/2012		2013/7
<i>Indemnités petits déplacements 2013 Champagne-Ardenne</i>	12/12/2012		2013/6
<i>Salaires minima 2013 Champagne-Ardenne</i>	12/12/2012		2013/6
<i>Salaires minima pour 2013 Limousin</i>	12/12/2012		2013/7
<i>Indemnités petits déplacements 2013 Nord - Pas-de-Calais</i>	13/12/2012		2013/5
<i>Indemnités petits déplacements 2013 Pays de la Loire</i>	13/12/2012		2013/3
<i>Salaires minima 2013 Nord - Pas-de-Calais</i>	13/12/2012		2013/5
<i>Salaires minima (RMAG) 2013 Pays de la Loire</i>	13/12/2012		2013/3
<i>Salaires minima 2013 Normandie</i>	14/12/2012		2013/6
<i>Indemnités petits déplacements Alsace</i>	17/12/2012		2013/9
<i>Indemnités petits déplacements 2013 Languedoc-Roussillon</i>	19/12/2012		2013/8
<i>Salaires barème minima 2013 Languedoc-Roussillon</i>	19/12/2012		2013/8
<i>Indemnités de petits déplacements 2013 Auvergne</i>	21/12/2012		2013/6
<i>Salaires minima 2013 Auvergne</i>	21/12/2012		2013/6
CCNE Tuiles et briques industrie (1170)		3086	
<i>N° 49 salaires minima cadres au 01/01/2012</i>	26/06/2012		2012/46
<i>N° 7 salaires (REMAG) OETAM et primes 2012</i>	26/06/2012		2012/46

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Vente à distance entreprises (2198) <i>Salaires (RAMG) 2012</i> <i>Avenant à l'accord du 24/06/2011 - classifications</i> <i>Salaires rémunérations minimales garanties</i>	<i>20/01/2012</i> <i>06/02/2012</i> <i>03/07/2012</i>	3333	<i>2012/11</i> <i>2012/14</i> <i>2012/34</i>
CCNE Verre fabrication main (semi-automatique) (1821) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>Salaires minima (SMG + SMP) 2012</i>	<i>06/07/2012</i> <i>07/12/2012</i>	3281	<i>2012/32</i> <i>2013/2</i>
CCNE Verre fabrication mécanique industries (669) <i>Salaires minima 2012</i>	<i>23/02/2012</i>	3079	<i>2012/18</i>
CCNE Verre miroiterie transformation négoce (1499) <i>Commission paritaire validation accords</i> <i>Salaires minima 2012</i>	<i>07/03/2012</i> <i>07/03/2012</i>	3050	<i>2012/31</i> <i>2012/21</i>
CCNE Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>N° 57 modifiant annexe 4 - régime de prévoyance</i> <i>N° 58 à la convention heures complémentaires</i> <i>N° 59 relatif à la valeur du point 2013</i>	<i>16/01/2012</i> <i>03/04/2012</i> <i>02/10/2012</i>	3282	<i>2012/13</i> <i>2012/18</i> <i>2012/50</i>
CCNE Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>N° 31 modifiant annexe 4 - régime de prévoyance</i> <i>N° 32 à la convention heures complémentaires</i> <i>N° 33 relatif à la valeur du point 2013</i>	<i>16/01/2012</i> <i>03/04/2012</i> <i>02/10/2012</i>	3332	<i>2012/13</i> <i>2012/18</i> <i>2012/50</i>
CCNE Viandes industrie commerces en gros (1534) <i>N° 80 régime de prévoyance</i> <i>Certificats de qualification professionnelle (CQP)</i> <i>N° 81 revalorisation des salaires</i> <i>N° 1 à l'accord fonctionnement du paritarisme</i>	<i>17/01/2012</i> <i>21/03/2012</i> <i>21/03/2012</i> <i>28/06/2012</i>	3179	<i>2012/14</i> <i>2012/24</i> <i>2012/22</i> <i>2012/34</i>
CCNE Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>N° 16 à l'annexe IV salaires au 1^{er} avril 2012</i>	<i>22/02/2012</i> <i>22/02/2012</i>	3029	<i>2012/24</i> <i>2012/20</i>
CCNE Vitrail industrie (1945) <i>Salaires minima garantis 2012</i>	<i>13/01/2012</i>	3172	<i>2012/17</i>
CCNE Volailles industries transformation (1938) <i>Commission de validation des accords d'entreprise</i> <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>Salaires minima garantis pour 2012</i>	<i>12/01/2012</i> <i>14/01/2012</i> <i>14/01/2012</i>	3111	<i>2012/10</i> <i>2012/10</i> <i>2012/10</i>
CCNE Voyages tourisme agences personnel (1710) <i>Salaires minima au 01/06/2012</i> <i>Avenant à la convention commission paritaire de validation accord</i>	<i>02/03/2012</i> <i>26/03/2012</i>	3061	<i>2012/15</i> <i>2012/26</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCN Alimentaires diverses industries (504) <i>N° 60 salaires et primes 2013</i>	19/12/2012	3092	2013/14
CCN Assurances sociétés échelons intermédiaires (438) <i>Protocole des rémunérations pour 2012</i> <i>Financement du FPSPP pour 2013</i>	25/04/2012 11/12/2012		2012/29 2013/9
CCN Assurances sociétés producteurs salariés (653) <i>Protocole des rémunérations pour 2012</i> <i>Financement du FPSPP pour 2013</i>	25/04/2012 11/12/2012		2012/29 2013/9
CCN Avocats au Conseil d'État et la Cour de cassation (2329) <i>N° 11 salaires (VP) à compter du 01/01/2012</i>	11/01/2012		2012/18
CCN Bâtiment cadres (2420) <i>N° 1 convention de forfait en jours</i>	11/12/2012	3322	2013/9
CCN Cancer centres de lutte (2046) <i>N° 2012-01 - pouvoir d'achat revalorisation (RMAG)</i> <i>N° 2012-01 mise à jour dispositions convention</i> <i>(période d'essai, événements familiaux)</i>	10/07/2012 15/10/2012	3201	2012/35 2012/47
CCN Centres de gestion agréés (1237) <i>N° 12.1 salaires (VP) 2012</i>	24/01/2012	3220	2012/11
CCN Centres de gestion agréés et habilités (2316) <i>Rémunérations 2012</i>	04/01/2012	3312	2012/11
CCN Chansons variétés jazz musiques actuelles (2322) <i>Salaires minima 2012</i>	19/06/2012	3313	2012/31
CCN Coopératives de consommation gérants (1325) <i>N° 09-12 - salaires minima 2012</i>	29/10/2012	3013	2012/52
CCN Coopératives de consommation salariés (179) <i>N° 0812 salaires minima 2012</i>	14/05/2012	3072	2012/27
CCN Crédit maritime mutuel (2622) <i>N° 16 salaires minima 2012 (NAO)</i>	18/04/2012	3342	2012/24
CCN Crédit mutuel (1468) <i>Dialogue social - comité de groupe national</i> <i>Avenant modifiant droit syndical et dialogue social</i>	17/01/2012 19/06/2012		2012/17 2012/30

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCN Cuisine magasins prestataires de services (2754) <i>N° 1 accord du 20/05/2010 formation professionnelle</i> <i>N° 6 à l'article 7-1-1 indemnité de licenciement</i> <i>N° 7 modifiant l'article 13-2 - classification</i> <i>N° 8 salaires minima conventionnels 2012</i> <i>N° 2 à accord 17/11/2011 CQP décorateur de cuisine</i>	16/02/2012 16/02/2012 16/02/2012 19/04/2012 18/10/2012	3359	2012/26 2012/26 2012/26 2012/24 2013/1
CCN Enseignement écoles supérieures ingénieurs (réseau FESIC) (2636) <i>N° 1 à l'accord classification - salaires</i> <i>Révision de la classification</i> <i>Modifiant les dispositions du titre III de la convention</i> <i>Formation professionnelle et GPEC</i>	10/02/2012 10/02/2012 06/04/2012 25/05/2012	3345	2012/20 2012/20 2012/22 2012/30
CCN Enseignement privé administratif et documentaliste (2408) <i>Méthode-substitution suite dénonciation partielle</i> <i>Salaires - valeur du point au 1^{er} septembre 2013</i>	20/01/2012 13/12/2012	3320	2012/30 2013/8
CCN Enseignement privé technique formateur enseignant (2152) <i>Mise à jour de la convention collective</i>	09/03/2012		2012/30
CCN HLM sociétés coopératives (1588) <i>Avenant à l'accord du 30/06/2005 formation professionnelle</i> <i>N° 10 classification (hors gardiennage - entretien)</i> <i>N° 11 modifiant article 20 - rémunération</i> <i>N° 9 de mise à jour de la convention recrutement</i>	14/05/2012 14/05/2012 14/05/2012 14/05/2012	3191	2013/5 2013/7 2013/5 2013/5
CCN Navigant personnel des essais et réceptions (1612) <i>N° 6 à la convention diverses modifications</i>	01/02/2012	3259	2012/18
CCN Papiers cartons production cadres et ingénieurs (700) <i>N° 1 à l'accord du 13/12/2010 classification</i> <i>N° 37 modifiant certains articles de la convention</i>	09/05/2012 09/05/2012	3011	2012/30 2012/30
CCN Papiers cartons transformation cadres (707) <i>N° 1 à l'accord du 13/12/2010 classification</i> <i>N° 37 modifiant certains articles de la convention</i>	09/05/2012 09/05/2012	3068	2012/30 2012/30
CCN Portage de presse (2683) <i>Rémunération minimale 2012</i> <i>Rémunération minimale octobre 2012</i>	23/01/2012 05/10/2012	3350	2012/24 2012/50
CCN Presse information spécialisée cadres ETAM (1874) <i>Salaires minima garantis au 01/07/2012</i> <i>Salaires minima garantis 2012 et 2013</i>	01/06/2012 19/11/2012	3290	2012/40 2013/7

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCN Presse information spécialisée employés (1871) <i>Salaires minima garantis au 01/07/2012</i> <i>Salaires minima garantis 2012 et 2013</i>	01/06/2012 19/11/2012	3289	2012/40 2013/7
CCN Produits exotiques industries (506) <i>N° 60 salaires et primes 2013</i>	19/12/2012		2013/14
CCN Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux (405) <i>N° 01-2012 révision indices groupes 1 - 2 et s</i> <i>Mise à jour - refonte de la convention</i> <i>N° 02-2012 révision indices groupe 1-2 et s</i>	20/01/2012 16/03/2012 14/09/2012		2012/45 2012/45
CCN Sidérurgie (2344) <i>Mise à jour de la convention - salaires et primes</i>	01/03/2012	3315	2012/15
CCN Sociétés financières (478) <i>Avenant modifiant article 1^{er} de la convention (champ d'application)</i>	16/05/2012	3059	2012/27
CCN Spectacle vivant entreprises du secteur privé (3090) <i>Salaires grille techniciens - annexe I</i> <i>Avenant modifiant titre V de l'annexe I - cadres direction</i> <i>Avenant modifiant le titre IV de l'annexe 2 - prévoyance</i> <i>Salaires minima chef-électricien et chef-machiniste</i>	15/05/2012 16/05/2012 19/06/2012 01/12/2012		2012/30 2012/30 2012/50 2013/6
CCN Travaux publics cadres (2409) <i>Barème des salaires minima pour 2013</i> <i>N° 1 convention de forfait en jours</i>	20/11/2012 11/12/2012	3005	2013/5 2013/6
CCN Tribunaux de commerce greffes (240) <i>N° 76 revalorisation salaires (VP) 2012</i>	23/02/2012		2012/17
CCN Verre travail mécanique chalumeau (161) <i>Salaires minima garantis mensuels et primes</i>	17/01/2012		2012/14
AINE Accompagnement jeunes demandeurs emploi <i>N° 1 mesures accompagnement et formation des jeunes</i>	20/12/2012		2013/12
AINE Artisanat service et production dialogue social <i>N° 1 gestion et financement dialogue social</i>	05/04/2012		2012/39
AINE Professions libérales épargne salariale <i>N° 4 à l'accord PEI - PERCO - I (ES - PL)</i>	06/06/2012		2012/31

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AINE Retraite cadres - accord du 14/03/1947- AGIRC <i>Fixation de paramètres pour l'année 2012</i> <i>Modification de la délibération D 23</i> <i>A-267 modification article 13 de l'annexe I</i> <i>A-268 modifiant articles 38 et 39 de l'annexe I</i> <i>Modification de la délibération D 53</i> <i>A-269 modifiant certains articles de la convention</i>	<i>20/03/2012</i> <i>19/06/2012</i> <i>18/09/2012</i> <i>18/09/2012</i> <i>04/12/2012</i> <i>04/12/2012</i>		<i>2012/15</i> <i>2012/29</i> <i>2012/41</i> <i>2012/41</i> <i>2012/52</i> <i>2012/52</i>
AINE Retraite – non-cadres – accord du 08/12/1961-ARRCO <i>Fixation de paramètres pour l'année 2012</i> <i>Modification délibération 11 b</i> <i>N° 118 modification annexe c</i> <i>N° 119 modification de l'article 28 de l'annexe a</i> <i>N° 120 modification des articles 4 - 5 et 6 annexe a</i>	<i>20/03/2012</i> <i>19/06/2012</i> <i>19/06/2012</i> <i>18/09/2012</i> <i>18/09/2012</i>	B.O bis 1988/11	<i>2012/15</i> <i>2012/29</i> <i>2012/29</i> <i>2012/41</i> <i>2012/41</i>
AIN Activité partielle de longue durée <i>N° 1 modifiant le 3^e alinéa - expérimentation</i>	<i>28/09/2012</i>		<i>2013/1</i>
AIN Chômage partiel retraite complémentaire <i>Reconduction de l'accord pour l'année 2013</i>	<i>04/12/2012</i>		<i>2012/52</i>
AIN** Contrat de sécurisation professionnelle (convention) <i>N° 1 modification de l'article 13</i>	<i>03/02/2012</i>		
AIN** Indemnisation du chômage <i>N° 1 aide à la reprise ou création d'entreprise</i> <i>N° 2 modifiant art. 34 règlement général convention</i> <i>N° 3 modifiant règlement général chômage (Mayotte)</i>	<i>05/03/2012</i> <i>05/03/2012</i> <i>26/10/2012</i>		
APNE Ameublement bois matériaux papiers-cartons OPCA 3+ <i>N° 1 modifiant le champ d'application</i>	<i>10/10/2012</i>		<i>2013/12</i>
APNE Ameublement négoce dialogue social <i>N° 1 à l'accord du 21/09/2010 dialogue social</i>	<i>08/02/2012</i>		<i>2012/23</i>
APNE Ameublement négoce prévoyance <i>N° 6 à l'accord prévoyance</i>	<i>11/01/2012</i>	3056	<i>2012/16</i>
APNE Associations cynégétiques retraite supplémentaire <i>N° 2 régime de retraite supplémentaire</i>	<i>11/09/2012</i>	3327	<i>2012/41</i>
APNE Audiovisuel dispositions ordre social <i>N° 4 salaires au 01/08/2012 (NAO)</i>	<i>11/04/2012</i>		<i>2012/31</i>
APNE Automobile services OPCA ANFA <i>N° 9 modification statuts de l'ANFA</i>	<i>19/04/2012</i>	3034	<i>2012/25</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
APNE Bâtiment TP maître d'apprentissage <i>Indemnité spécifique au 01/01/2012 Poitou-Charentes</i> <i>Modification montant indemnité MAC 2012 Pays de la Loire</i> <i>Indemnité maître apprentissage confirmé Languedoc-Roussillon</i> <i>Indemnité spécifique MAC 2013 Haute-Normandie</i>	10/01/2012 22/02/2012 02/04/2012 22/10/2012	3107	2012/6 2012/18 2012/29 2013/1
APNE Bâtiment TP maître d'apprentissage <i>N° 2 indemnité spécifique maître apprentissage</i>	12/12/2012	3107	2013/5
APNE Bâtiment TP participation CPNE et CPREF <i>Indemnisation participation réunions au 01/04/2012 Picardie</i>	20/04/2012	3107	2012/27
APNE Bâtiment TP régime de prévoyance <i>N° 13 modifiant statuts et règlements des régimes</i>	12/12/2012	3107	2013/11
APNE Bâtiment TP régime de prévoyance ETAM <i>N° 29 à l'accord du 13/12/1990 prévoyance</i> <i>N° 30 à l'accord du 13/12/1990 prévoyance</i>	12/12/2012 12/12/2012	3107	2013/11 2013/11
APNE Bâtiment TP régime de prévoyance ouvriers <i>N° 51 à l'accord du 13/12/1990 prévoyance</i> <i>N° 52 à l'accord du 13/12/1990 prévoyance</i>	12/12/2012 12/12/2012	3107	2013/11 2013/11
APNE Bâtiment TP chèque-vacances <i>N° 1 indemnisation du chèque-vacances</i>	26/06/2012		2012/40
APNE Bois emballage industrie classifications salaires <i>Additif N° 20 - salaires 2013</i>	06/12/2012	3041	2013/12
APNE Bois industrie classifications salaires ouvriers <i>N° 23 salaires minima 2013</i>	06/12/2012	3041	2013/12
APNE Bois industrie classifications salaires ETAM cadre <i>N° 21 salaires minima 2013</i>	06/12/2012	3041	2013/12
APNE Bois menuiseries industrielles FPSPP <i>N° 1 répartition des sommes versées au FPSPP 2013</i>	28/11/2012		2013/3
APNE BTP apprentissage et CCCA-BTP <i>Régime complémentaire frais de santé</i>	28/06/2012	3107	2012/38
APNE Casinos répartition des pourboires <i>N° 17 rémunérations minimales annuelles</i>	01/07/2012	3167	2012/32
APNE Électriques et gazières industries frais d'études <i>N° 1 à l'accord relatif à l'aide aux frais d'études</i>	13/02/2012		2012/13
APNE Électriques et gazières industries PERCO-I <i>N° 2 mise en place d'un PERCO-I de branche</i>	04/05/2012	3368	2012/25

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
APNE Électriciens et gaziers industries formation <i>Avenant à l'accord du 16/09/2005 formation professionnelle</i>	11/04/2012	3368	2012/23
APNE Entreprise technique service prévoyance <i>Révision de l'accord du 31/07/2008 prévoyance</i> <i>Modification de l'accord du 31/07/2008 prévoyance</i>	13/03/2012 11/04/2012		2012/31 2012/31
APNE Hôtellerie restauration financement FPSPP <i>N° 3 financement du FPSPP</i>	13/12/2012	3297	2013/5
APNE** Librairie emploi des seniors <i>Prorogation durée d'application accord seniors</i>	10/05/2012		2012/24
APNE Maroquinerie formation professionnelle <i>Affectation fonds professionnalisation à CFA</i>	25/04/2012		2012/29
APNE Menuiseries charpentes classifications et salaires <i>N° 9 classifications salaires et primes 2012</i>	27/03/2012		2012/24
APNE Papiers cartons aménagement temps travail <i>N° 3 indemnisation des périodes d'astreintes</i> <i>N° 4 convention forfait en jours (chapitre II)</i>	09/05/2012 09/05/2012		2012/30 2012/30
APNE Papiers cartons intersecteurs formation professionnelle - GPEC <i>Délibération CQP et CQP interbranches</i> <i>N° 1 relatif à la professionnalisation</i> <i>N° 2 développement formation professionnelle - DIF</i>	11/06/2012 03/07/2012 11/10/2012		2012/48 2013/5 2013/13
APNE Papiers cartons salaires minima <i>N° 6 salaires pour l'année 2012</i>	09/05/2012	3250	2012/30
APNE Professions libérales formation professionnelle <i>Répartition de la contribution FPSPP 2012</i>	28/11/2012		2013/12
APNE Télédiffusion CDD d'usage <i>Salaires minima 2012</i>	22/05/2012		2012/27
APNE Tracteurs matériel agricole commerce OPCA AGEFOS-PME <i>N° 1 à l'accord du 21/06/2011 désignation OPCA</i>	31/10/2012		2013/5
APNE Transport aérien formation professionnelle <i>Avenant de révision à l'accord du 09/09/2004 et annexe</i> <i>Modalités de financement du FPSPP pour 2013</i>	27/03/2012 10/12/2012	3223	2012/23 2013/2
APNE Transports de fonds et valeurs conditions d'emploi <i>N° 17 salaires minimaux et primes de risques</i>	26/11/2012	3085	2013/2

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
APNE Travail temporaire salariés permanents <i>Salaires minima au 01/02/2012</i>	03/02/2012	3212	2012/15
APN Assurances sociétés retraite prévoyance <i>Régime professionnel de prévoyance</i>	05/03/2012	3265	2012/21
APN** Banque Populaire professionnalisation DIF FPSPP <i>N° 1 modifiant les articles 2-3 et 4 - formation professionnelle</i> <i>N° 2 contribution professionnalisation / DIF et FPSPP 2012-2015</i>	11/01/2012 19/10/2012		2012/15 2012/47
APN Bâtiment TP cessation anticipée d'activité <i>Conditions de départ des salariés</i>	27/06/2012	3107	2012/37
APN Bâtiment TP salaires ingénieurs et cadres <i>N° 64 appointements minimaux au 01/02/2012</i>	19/01/2012	3322	2012/22
APN** Caisse d'Épargne FPSPP contribution <i>N° 1 contribution professionnalisation DIF FPSPP</i>	30/10/2012		2012/49
APN* Caisse d'Épargne utilisation intranet messagerie <i>Prorogation de l'accord du 01/04/2012 durée 3 mois</i>	23/03/2012		2012/24
APN Offices publics habitat formation professionnelle <i>N° 2 accord 21/11/2007 formation professionnalisation FPSPP</i>	26/11/2012		2013/2
APN Papiers cartons inter-secteurs CQP <i>CQP opérateur en maintenance industrielle</i>	11/06/2012	3019	2013/13
APN Travail temporaire contribution au FPSPP <i>N° 3 à l'accord du 10/12/2009 répartition FPSPP</i>	07/12/2012	3212	2013/8
APN Travail temporaire formation FAF-TT (OPCA) <i>Avis d'interprétation de l'article 10</i>	02/10/2012		2013/2
CCRE Bâtiment ETAM Île-de-France (2707) <i>N° 5 salaires minima à compter du 01/01/2013</i>	30/11/2012	3354	2013/8
CCRE Bâtiment ouvriers Basse-Normandie (1785) <i>N° 14 primes d'outillage au 01/07/2013</i> <i>N° 16 indemnités petits déplacements</i>	12/12/2012 12/12/2012	B.O bis 1994/5	2013/5 2013/5
CCRE Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) Aquitaine (2194) <i>Indemnités de petits déplacements</i>	29/11/2012	B.O bis 2001/2	2013/3
CCRE Bâtiment ouvriers Pays de la Loire (2625) <i>Indemnités petits déplacements au 01/10/2012</i>	04/07/2012	3343	2012/36
CCRE Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) Aquitaine (2195) <i>Indemnités de petits déplacements</i>	29/11/2012	B.O bis 2001/3	2013/3

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES RÉGIONAUX			
CCRE Bâtiment ouvriers région parisienne (1740) <i>Indemnités petits déplacements 2013</i> <i>N° 28 salaires minimaux au 01/01/2013</i> <i>N° 29 indemnités de repas</i>	<i>26/11/2012</i> <i>30/11/2012</i> <i>30/11/2012</i>	3032	<i>2013/2</i> <i>2013/8</i> <i>2013/8</i>
CCRE Blanchisserie Nord et Pas-de-Calais (528) <i>Désignation de l'OPCA OPCALIA</i> <i>N° 15 salaires minima conventionnels</i>	<i>19/03/2012</i> <i>19/03/2012</i>		<i>2012/35</i> <i>2012/24</i>
CCRE Bois pin maritime Gascogne (172) <i>N° 1 à l'accord 05/07/2010 organisation négociation</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	<i>25/09/2012</i> <i>29/11/2012</i>		<i>2013/4</i> <i>2013/9</i>
CCRE Couture parisienne (303) <i>N° 1 durée et aménagement temps de travail</i> <i>N° 7 salaires RMAG 2012</i> <i>N° V modifiant l'annexe IV cadres de la convention</i> <i>N° XXVIII modifiant l'annexe ouvriers</i> <i>N° XXXV modifiant clauses générales de la convention</i> <i>Primes de collection 2012</i>	<i>05/04/2012</i> <i>05/04/2012</i> <i>05/04/2012</i> <i>05/04/2012</i> <i>05/04/2012</i> <i>05/04/2012</i>	3185	<i>2012/27</i> <i>2012/24</i> <i>2012/27</i> <i>2012/27</i> <i>2012/27</i> <i>2012/24</i>
CCRE Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>N° 50 portant révision article 1 champ d'application</i> <i>N° 51 salaires et primes pour 2013</i> <i>Financement du FPSPP 2013</i>	<i>17/04/2012</i> <i>05/10/2012</i> <i>05/12/2012</i>	3234	<i>2012/26</i> <i>2012/47</i> <i>2013/1</i>
CCRE Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-Haute-Provence (2630) <i>Salaires (TEG - RMH) 2012</i>	<i>04/05/2012</i>	3344	<i>2012/29</i>
CCRE Métallurgie Clermont-Ferrand Puy-de-Dôme (1627) <i>Salaires (RMH) au 01/11/2012</i> <i>Salaires (TEG) au 01/01/2012</i>	<i>21/09/2012</i> <i>21/09/2012</i>	B.O bis 1992/11	<i>2012/50</i> <i>2012/50</i>
CCRE Métallurgie Drôme-Ardèche (1867) <i>N° 54 salaires (TEGA-RMH-primes) 2012</i>	<i>10/02/2012</i>	B.O bis 1995/1	<i>2012/13</i>
CCRE Métallurgie Gard et Lozère (2126) <i>Salaires (RAG) + VP 2012</i>	<i>30/10/2012</i>	B.O bis 2000/4	<i>2012/49</i>
CCRE Métallurgie Gironde Landes (1635) <i>Salaires minima 2012 (REG)</i> <i>Salaires minima 2012 (RMH)</i> <i>Salaires minima 2012 (REG)</i>	<i>21/05/2012</i> <i>21/05/2012</i> <i>23/10/2012</i>	B.O bis 1991/4	<i>2012/28</i> <i>2012/28</i> <i>2012/49</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES RÉGIONAUX (suite)			
CCRE Métallurgie Haute-Marne et Meuse (1315) <i>Salaires minima (REGA) 2012</i> <i>Salaires minima (VP) 2012</i>	31/05/2012 31/05/2012		2012/29 2012/29
CCRE Métallurgie Haute-Vienne et Creuse (937) <i>Salaires (RAG + RMH + primes) 2013</i>	06/12/2012		2013/3
CCRE Métallurgie Hérault Aude Pyrénées-Orientales (1577) <i>Période d'essai - licenciement et retraite</i> <i>Salaires (RMH - RAG) et primes 2012</i> <i>Salaires (RMH - RAG) et primes 2012</i>	23/03/2012 23/03/2012 23/11/2012	B.0 bis 1990/11	2012/31 2012/25 2013/2
CCRE Métallurgie Isère Hautes-Alpes (mensuels) (2221) <i>Salaires (TEGA et RMH) et primes 2012</i>	18/04/2012	B.0 bis 2002/2	2012/23
CCRE Métallurgie Loire et Arrondissement d'Yssingaux (1578) <i>N° 1 salaires RMH 2012</i> <i>N° 3 indemnité de panier de nuit</i> <i>Salaires REGA 2012</i>	01/10/2012 01/10/2012 01/10/2012	B.0 bis 1990/9	2012/45 2012/45 2012/45
CCRE Métallurgie Midi-Pyrénées (1059) <i>Salaires (RMH + primes) 2012</i> <i>Salaires (TEG) 2012</i> <i>Salaires barème TEG 2012</i>	30/01/2012 30/01/2012 26/09/2012		2012/13 2012/13 2012/45
CCRE Métallurgie Morbihan Ille-et-Vilaine (863) <i>Salaires minima (RAG) 2012</i> <i>Salaires minima (RMH) 2012</i> <i>Avenant à l'accord salaires minima (RAG) du 10/04/2012</i>	10/04/2012 10/04/2012 26/10/2012		2012/23 2012/23 2012/47
CCRE Métallurgie OETAM région parisienne (54) <i>Salaires minima (TGA + SMH + primes) 2012</i>	16/03/2012	3126	2012/17
CCRE Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx (2615) <i>Salaires (REG) 2012</i> <i>Salaires (RMH) + primes au 01/07/2012</i>	10/07/2012 10/07/2012	3341	2012/37 2012/37
CCRE Soierie ETAM Sud-Est (35) <i>Prévoyance et frais de santé</i>	26/11/2012		2013/5
CCRE Soierie ouvriers Sud-Est (642) <i>Prévoyance et frais de santé</i>	26/11/2012		2013/5
CCRE Vins de Champagne (1384) <i>Salaires au 01/01/2012 (accord tripartite)</i>	12/03/2012		2012/18

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC)⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC⁽²⁾
TEXTES RÉGIONAUX (suite)			
CCR Roquefort industrie (2891) <i>Salaires personnel laitier au 01/01/2012</i> <i>Salaires personnel laitier au 01/04/2012</i> <i>N° 6 à l'article 5-12 - indemnité de licenciement</i> <i>Salaires grille laitiers au 01/07/2012 et 01/10/2012</i> <i>N° 7 allocation de fin de carrière</i>	 20/01/2012 23/04/2012 27/06/2012 27/06/2012 11/12/2012	 3374	 2013/9 2013/9 2013/12
AIRE Indemnité de trajet en Corse <i>Avenant de prorogation de l'accord indemnité de trajet</i>	26/07/2012		2012/42

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX			
CCDE Bâtiment ouvriers Loire (1886) <i>N° 9 indemnités de repas</i>	26/09/2012	B.O bis 1995/7	2013/3
CCDE Bâtiment TP ETAM La Réunion (627) <i>Bonus exceptionnel sur les salaires</i> <i>Protocole accord salaires et primes 2012</i>	07/02/2012 27/03/2012		2012/23 2012/23
CCDE Bâtiment TP ingénieurs et cadres La Réunion (771) <i>Bonus exceptionnel sur les salaires</i> <i>Protocole accord salaires et primes 2012</i>	07/02/2012 27/03/2012		2012/23 2012/23
CCDE Bâtiment TP ouvriers La Réunion (2389) <i>Bonus exceptionnel sur les salaires</i> <i>Protocole accord salaires et primes 2012</i>	07/02/2012 27/03/2012	B.O bis 2004/3	2012/23 2012/23
CCDE Bâtiment TP ouvriers Guyane (2870) <i>Grille de salaires (VP) et primes 2012</i>	09/02/2012	3371	2012/20
CCDE Métallurgie Ain (914) <i>Salaires 2012 (TEGA - RMH et prime) annexe II</i> <i>Salaires 2012 (TEGA - RMH et prime) annexe II</i>	12/03/2012 29/11/2012		2012/17 2013/1
CCDE Métallurgie Aisne (2542) <i>Avenant à l'accord du 10/01/2006 prévoyance</i> <i>Mise en place d'une prime de déménagement</i> <i>Modifiant la convention - durée période d'essai</i> <i>Prime de vacances 2012</i> <i>Régime d'astreinte des non-cadres</i> <i>Salaires GRE 2012</i>	23/02/2012 23/02/2012 23/02/2012 23/02/2012 23/02/2012 23/02/2012	3331	2012/26 2012/26 2012/14 2012/21 2012/26 2012/21
CCDE Métallurgie Allier (898) <i>TEGA 2012 et valeur point RMH au 01/11/2012</i>	21/09/2012		2012/50
CCDE Métallurgie Alpes-Maritimes (1560) <i>Période d'essai - licenciement - retraite</i> <i>Salaires (RMH - TGA) 2012</i> <i>Salaires (TGA) 2012</i>	02/05/2012 02/05/2012 26/11/2012	B.O bis 1990/2	2012/25 2012/25 2013/2
CCDE Métallurgie Ardennes (827) <i>Salaires (RAG + RMH) et primes</i>	12/06/2012		2012/36
CCDE Métallurgie Aube (2294) <i>Barème indemnité transport au 01/09/2012</i> <i>Salaires minima (TEGA +RMH) 2012</i>	09/07/2012 09/07/2012	B.O bis 2002/11	2012/33 2012/33
CCDE Métallurgie Bas-Rhin (1967) <i>Salaires (RMH + RAEG) + primes</i> <i>Salaires (RMH + RAEG) + primes</i>	10/01/2012 05/11/2012	B.O bis 1997/4	2012/7 2012/48

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCDE Métallurgie Belfort Montbéliard (2755) <i>Salaires (RMAE + RMH) et primes 2012</i> <i>Avenant à l'accord salaires du 06/04/2012 (RMAE ET RMH)</i>	06/04/2012 15/11/2012	3362	2012/23 2012/50
CCDE Métallurgie Calvados (943) <i>Salaires (RMH et RAG) 2012</i>	05/04/2012		2012/23
CCDE Métallurgie Charente (1572) <i>Salaires minima (TEG et VP) pour 2012</i>	10/12/2012	B.O bis 1990/6	2013/3
CCDE Métallurgie Charente-Maritime (923) <i>Salaires (RAEG) au 01/01/2013</i>	05/12/2012		2013/5
CCDE Métallurgie Cher (1576) <i>Salaires (GRE) au 01/01/2012</i> <i>Salaires (VP) au 01/01/2012</i> <i>Salaires (GRE) au 01/01/2012</i>	24/01/2012 24/01/2012 08/11/2012	B.O bis 1990/7	2012/9 2012/9 2012/50
CCDE Métallurgie Corrèze (1274) <i>N° 69 salaires (RAG - RMH et primes) 2012</i>	17/02/2012		2012/12
CCDE Métallurgie Côte-d'Or (1885) <i>N° 2012-01 salaires et primes au 01/01/2012</i>	26/10/2012	B.O bis 1996/2	2012/47
CCDE Métallurgie Côtes-d'Armor (1634) <i>Modifiant l'accord mensualisation du 05/04/1991</i> <i>Salaires (RMH) à compter du 01/07/2012</i> <i>Salaires (TEGA) à partir de l'année 2012</i>	24/04/2012 02/05/2012 15/10/2012	B.O bis 1991/11	2012/25 2012/32 2012/49
CCDE Métallurgie de l'Oise (2700) <i>Salaires minima (RAG) 2012</i> <i>Salaires (RMH) et primes 2012</i> <i>Modifiant dispositions convention apprentissage</i>	27/03/2012 27/03/2012 15/06/2012	3360	2012/19 2012/19 2012/31
CCDE Métallurgie Deux-Sèvres (1628) <i>Salaires 2012 (TEGA + VP)</i>	07/09/2012	B.O bis 1992/10	2012/40
CCDE Métallurgie Dordogne (1353) <i>Salaires (REG) pour 2012</i> <i>Salaires (RMH) et primes d'ancienneté 2012</i>	05/03/2012 05/03/2012		2012/22 2012/22
CCDE Métallurgie Eure (887) <i>Autorisation absence commission paritaire emploi</i>	11/01/2012		2012/14

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCDE Métallurgie Eure-et-Loir (984) <i>Salaires (RAG) 2012</i> <i>Salaires RMH (VP) au 01/05/2012</i> <i>Valeur de prime de panier 2012</i> <i>Salaires RAG 2012</i>	<i>09/03/2012</i> <i>09/03/2012</i> <i>09/03/2012</i> <i>05/10/2012</i>		<i>2012/17</i> <i>2012/17</i> <i>2012/17</i> <i>2012/45</i>
CCDE Métallurgie Finistère (860) <i>N° 43 salaires (TEGA) 2012</i> <i>N° 44 salaires (RMH) 2012</i>	<i>15/06/2012</i> <i>06/07/2012</i>	B.O bis 1994/6	<i>2012/31</i> <i>2012/33</i>
CCDE Métallurgie Haute-Saône (3053) <i>Salaires minima (RAEG et RMH) et primes 2012</i> <i>Avenant à l'accord du 24/04/2012 salaires RAEG RMH primes</i>	<i>24/04/2012</i> <i>18/09/2012</i>		<i>2012/23</i> <i>2012/42</i>
CCDE Métallurgie Haute-Savoie (836) <i>Salaires (RAG + RMH) et primes 2012</i>	<i>11/05/2012</i>		<i>2012/25</i>
CCDE Métallurgie Hautes-Pyrénées (1626) <i>Salaires RMH 2012</i> <i>Salaires TEGA 2012</i>	<i>14/05/2012</i> <i>14/05/2012</i>	B.O bis 1992/12	<i>2012/25</i> <i>2012/25</i>
CCDE Métallurgie Haut-Rhin (1912) <i>Salaires (VP + RAMG +primes) au 01/07/2012</i>	<i>31/07/2012</i>	B.O bis 1996/6	<i>2012/37</i>
CCDE Métallurgie Indre (934) <i>Salaires (TEGA) au 01/01/2012</i> <i>Salaires (VP) au 01/05/2012</i>	<i>14/05/2012</i> <i>14/05/2012</i>		<i>2012/30</i> <i>2012/30</i>
CCDE Métallurgie Indre-et-Loire (2992) <i>Salaires (RAG + RMH) - primes 2012 (annexe III)</i>	<i>20/04/2012</i>	3378	<i>2012/25</i>
CCDE Métallurgie Jura (1809) <i>Salaires (REG + RMH) 2012</i>	<i>16/04/2012</i>	B.O bis 1994/17	<i>2012/24</i>
CCDE Métallurgie Loire-Atlantique (1369) <i>Salaires RMH au 01/03/2012</i> <i>Salaires TEGA pour 2012</i> <i>Avenant de révision de la convention (mise à jour)</i>	<i>09/02/2012</i> <i>29/02/2012</i> <i>24/04/2012</i>	B.O bis 1986/50	<i>2012/12</i> <i>2012/12</i> <i>2012/26</i>
CCDE Métallurgie Loiret (1966) <i>Rémunérations annuelles garanties (RAG) 2012</i> <i>Valeur du point au 01/01/2013</i>	<i>17/12/2012</i> <i>17/12/2012</i>	B.O bis 1997/7	<i>2013/4</i> <i>2013/4</i>
CCDE Métallurgie Loir-et-Cher (2579) <i>Salaires (RAG + RMH) 2012 et primes</i> <i>Salaires (RAG + RMH) 2012 et primes</i>	<i>24/01/2012</i> <i>29/11/2012</i>	3334	<i>2012/9</i> <i>2012/52</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCDE Métallurgie Lot-et-Garonne (1960) <i>Salaires (REAG) 2012</i> <i>Salaires (RMH) et primes 2013</i>	22/11/2012 22/11/2012	B.0 bis 1997/5	2013/7 2013/7
CCDE Métallurgie Maine-et-Loire (1902) <i>Avenant de mise à jour - mensualisation</i> <i>Salaires (RMH + TEGA) + indemnités de panier 2013</i>	24/09/2012 21/12/2012	B.0 bis 1996/3	2012/45 2013/6
CCDE Métallurgie Manche (828) <i>N° 34 - salaires minima (RMH-TEGA) 2012</i>	12/10/2012		2012/46
CCDE Métallurgie Marne (899) <i>Salaires (RAG + valeur du point) 2012</i>	25/07/2012		2012/39
CCDE Métallurgie Mayenne (2266) <i>Annexe salaires A.2 - 13 RMH - RAG 2012</i>	16/03/2012	B.0 bis 2002/6	2012/21
CCDE Métallurgie Meurthe-et-Moselle (1365) <i>Salaires (RMH et GRE) et primes 2012</i>	13/02/2012		2013/11
CCDE Métallurgie Moselle (714) <i>Salaires (RAEG + BRG) et primes 2012</i> <i>Départ volontaire et mise à la retraite</i> <i>Avenant au protocole d'accord du 22/02/2012 sur la RAEG</i>	22/02/2012 29/06/2012 08/10/2012		2012/15 2012/37 2012/46
CCDE Métallurgie Nièvre (1159) <i>Période d'essai - licenciement - retraite</i> <i>Salaires (REAG - RMH) et primes 2012</i>	11/05/2012 11/05/2012		2012/26 2012/26
CCDE Métallurgie Orne (948) <i>Salaires minima (TEGA) 2012</i>	09/03/2012		2012/20
CCDE Métallurgie Pas-de-Calais (1472) <i>Prime spéciale au 01/09/2012</i> <i>Salaires (REMA) 2012</i> <i>Salaires (RMH + prime panier de nuit) 2012</i>	13/07/2012 13/07/2012 13/07/2012	B.0 bis 1988/8	2012/38 2012/38 2012/38
CCDE Métallurgie Rhône (878) <i>Salaires (RAG + RMH + primes) annexe II</i> <i>Salaires RAG 2012</i>	07/03/2012 19/10/2012		2012/18 2012/50
CCDE Métallurgie Rouen Dieppe (Seine-Maritime) (1604) <i>Salaires (REAG + RMH) 2012 et primes</i>	10/07/2012	B.0 bis 1991/6	2012/35
CCDE Métallurgie Saône-et-Loire (1564) <i>Salaires (RAG - RMH) et primes 2012</i>	03/04/2012		2012/25

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC) ⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCDE Métallurgie Sarthe (930) <i>RAEG 2012 et valeur du point 2013</i> <i>Modifiant l'accord du 13/07/2012 (RAEG et VP)</i>	13/07/2012 20/12/2012		2012/35 2013/5
CCDE Métallurgie Savoie (822) <i>Salaires (REGA) 2012</i>	03/10/2012		2012/44
CCDE Métallurgie Seine-et-Marne (911) <i>Annexe II - salaires (TEGA) + primes au 01/01/2013</i>	14/12/2012		2013/3
CCDE Métallurgie Var (965) <i>Salaires (TEGA + RMH) 2012</i> <i>Salaires (TEG) 2012</i>	07/06/2012 06/09/2012	B.O bis 1987/7	2012/31 2012/40
CCDE Métallurgie Vaucluse (829) <i>N° 63 salaires (VP et TEGA) 2012</i> <i>N° 63 bis salaires (VP et TEGA) 2012</i>	15/03/2012 13/11/2012		2012/23 2012/52
CCDE Métallurgie Vendée (2489) <i>Indemnités de panier 2012</i> <i>Salaires RMH 2012</i> <i>Salaires TEGA au 01/01/2012</i>	01/03/2012 01/03/2012 01/03/2012	3325	2012/15 2012/15 2012/15
CCDE Métallurgie Vosges (2003) <i>Rémunérations et primes 2012</i> <i>Négociation - réunions paritaires locales</i> <i>Désignation et suivi organisme prévoyance</i>	20/02/2012 18/06/2012 26/10/2012	B.O bis 1998/1	2012/15 2012/31 2012/49
CCDE Métallurgie Yonne (1732) <i>Salaires - TEG 2012</i>	20/03/2012	B.O bis 1993/18	2012/20
CCD Métallurgie Somme (2980) <i>N° 4 salaires (REAG - VP - prime)</i>	01/09/2012		2012/47
CCD Métallurgie Vienne (920) <i>Salaires (RMH + GRE) 2012</i>	30/03/2012		2012/20
CCD Sucreries distilleries Guadeloupe (1700) <i>NAO de branche 2012</i>	16/05/2012		2013/10
CCD Transports routiers Guadeloupe (3028) <i>Salaires à l'accord du 26/02/2009 (dit Bino)</i>	23/05/2012	3380	2013/1
CCAE Métallurgie Dunkerque (Nord) (1525) <i>Salaires (RMH - SEGA) 2012</i>	20/04/2012		2012/26
CCAE Métallurgie Flandres Douaisis (1387) <i>Régime de prévoyance</i> <i>Salaires (TEGA + RMH et primes) 2012</i>	01/02/2012 06/07/2012		2012/14 2012/36

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes (IDCC)⁽¹⁾	Date de signature	N° de Brochure	BOCC⁽²⁾
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCAE Métallurgie Le Havre (Seine-Maritime) (979) <i>Salaires (RAG + RMH) et primes 2012</i> <i>Rémunérations annuelles garanties 2012</i>	<i>26/01/2012</i> <i>04/09/2012</i>		<i>2012/7</i> <i>2012/39</i>
CCAE Métallurgie Maubeuge (Nord) (1813) <i>Prime de vacances du 01/06/2011 au 31/05/2012</i> <i>Salaires (RMH + REAG) et prime de panier</i>	<i>07/03/2012</i> <i>07/03/2012</i>	B.O bis 1994/4	<i>2012/18</i> <i>2012/18</i>
CCAE Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme) (1007) <i>N° 66 salaires (TEGA) 2012</i> <i>N° 67 salaires barème RMH</i> <i>N° 68 salaires (travailleurs à domicile)</i>	<i>21/09/2012</i> <i>21/09/2012</i> <i>21/09/2012</i>		<i>2012/50</i> <i>2012/50</i> <i>2012/50</i>
CCAE Métallurgie Valenciennes Cambrésis (Nord) (1592) <i>Avenant à l'accord mensualisation période essai licenciement</i> <i>Salaires RAHG 2012</i> <i>Salaires (valeur du point) et prime panier de nuit</i>	<i>26/03/2012</i> <i>26/03/2012</i> <i>26/03/2012</i>	B.O bis 1990/17	<i>2012/20</i> <i>2012/20</i> <i>2012/20</i>
CCA Textile Industrie Roubaix-Tourcoing (Nord) (392) <i>Renouvellement des IRP en 2012</i>	<i>10/09/2012</i>		<i>2012/43</i>
CCT Métallurgie Somme Vimeu (1164) <i>Avenant modifiant l'article 54-55 licenciement rupture retraite</i> <i>Salaires minima RMH 2012</i> <i>Salaires RAG 2012</i>	<i>22/03/2012</i> <i>22/03/2012</i> <i>22/03/2012</i>		<i>2012/24</i> <i>2012/21</i> <i>2012/21</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

GLOSSAIRE

Accord collectif / convention collective

Une convention ou un accord collectif est un acte écrit, conclu entre des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives et des organisations syndicales d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs. La convention collective se doit de traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés et de leurs garanties sociales pour toutes les catégories professionnelles. L'accord collectif ne traite que d'un ou de plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble.

La convention collective de branche est conclue entre organisations syndicales représentatives d'une branche d'activité (ex : *caoutchouc*, *commerce de gros*, etc.). Elle s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application professionnel (activité) et géographique (national, régional, départemental, local) et ayant adhéré à une organisation patronale signataire de ladite convention.

La convention collective d'entreprise est conclue entre l'employeur pris individuellement, et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

Accord de méthode

La loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a pérennisé la possibilité pour les entreprises de conclure des accords dits "de méthode" qui avait été introduite par la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques.

Lorsqu'un licenciement économique est envisagé, des accords de méthode peuvent être négociés au niveau de l'entreprise, du groupe ou de la branche. Ces accords fixent les conditions d'information du comité d'entreprise et les moyens d'action de celui-ci, au sein de l'entreprise et du groupe (article L.1233-22 du Code du travail).

Accord interprofessionnel

Les accords interprofessionnels peuvent être de portée locale, départementale, régionale ou nationale. Les accords conclus au niveau national interprofessionnel assurent la cohérence d'ensemble des niveaux de négociation. Sont négociés à ce niveau les accords de gestion sociale qui mettent en œuvre des mécanismes de solidarité interentreprises (ex : formation professionnelle), des normes à caractère général ou des modalités d'application de dispositions législatives ou des accords-cadres fixant les grands objectifs devant être déclinés dans les branches.

C'est au niveau national que la négociation interprofessionnelle s'engage dans le cadre de la procédure de concertation prévue par la loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social.

Adhésion

L'adhésion est l'acte par lequel une partie non signataire à une convention ou un accord déjà signé devient signataire dérivé de ce texte. Ainsi, les organisations d'employeurs et de salariés non signataires des conventions ou accords ont la possibilité d'adhérer, *a posteriori*, à ces textes. Pour avoir un effet juridique, l'adhésion doit être totale, c'est-à-dire qu'elle doit porter sur l'ensemble du texte.

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Les CQP sont créés et délivrés par les branches professionnelles, généralement au sein de la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE). Ils attestent, par référence à un descriptif d'activités et de capacités, d'une qualification dans un emploi propre à la branche.

Champ d'application

Chaque convention collective définit le champ géographique et professionnel qu'elle va couvrir. Le champ d'application professionnel d'une convention collective est exprimé en termes d'activité économique exercée à titre principal. Il fait souvent référence à la nomenclature d'activités française (NAF), dont le niveau le plus fin est constitué du code de l'activité principale exercée (APE), attribué par l'INSEE aux entreprises et leurs établissements.

Le champ d'application est librement déterminé par des organisations qui doivent être représentatives du champ pour lequel elles négocient. Le champ géographique est le domaine d'application territorial de la convention. Il peut être local, départemental, régional ou national.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Aux termes de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ont une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi. Elles ont notamment pour objet d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel et de définir des priorités de formation.

Délégué du personnel

L'organisation d'élections de délégués du personnel est obligatoire dans les entreprises occupant au moins 11 salariés. Les délégués du personnel n'ont pas vocation à négocier des accords avec l'employeur sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés s'ils ont été désignés pour faire fonction de délégué syndical (DS).

Délégué syndical

Les syndicats représentatifs peuvent désigner un ou plusieurs délégués syndicaux (DS) dans les entreprises d'au moins 50 salariés. À compter des premières élections professionnelles organisées dans le cadre des règles introduites par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, le DS doit être désigné parmi les candidats aux élections. Dans les entreprises de moindre taille, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical. En principe, les DS ont le monopole de la négociation dans l'entreprise. À défaut de DS, la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a ouvert la possibilité pour l'employeur, sous réserve qu'une convention de branche étendue le prévoit, de négocier avec des représentants du personnel élus (comité d'entreprise, ou, à défaut, délégués du

personnel) ou, en leur absence (sur la base d'un procès-verbal de carence), avec des salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives. Depuis le 1^{er} janvier 2010, la loi du 20 août 2008 a étendu, sous certaines conditions, aux entreprises non couvertes par une convention de branche étendue les possibilités de négociations en l'absence de DS.

Dénonciation

La dénonciation est la décision émanant de l'un des signataires de la convention ou de l'accord, qui manifeste l'intention de s'exonérer de son application. La convention peut prévoir les conditions dans lesquelles elle peut être dénoncée, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. En l'absence de stipulation expresse, cette durée est de trois mois. Si la dénonciation émane de la totalité des signataires, elle a pour effet de mettre fin à l'application du texte. À l'issue du délai de préavis de trois mois, les parties ont l'obligation de négocier un nouveau texte. Des conditions dérogatoires de dénonciation sont prévues dans le cas où une ou plusieurs des organisations signataires auraient perdu leur représentativité.

Droit de saisine

C'est la possibilité donnée aux syndicats représentatifs de demander l'ouverture de négociations sur certains thèmes selon des modalités définies par un accord de branche.

Élargissement

L'élargissement, prononcé par arrêté ministériel, rend applicable, à un secteur professionnel ou géographique donné, une convention ou un accord collectif qui a déjà fait l'objet d'une extension dans un autre secteur d'activité ou territorial.

Épargne salariale

La notion d'épargne salariale renvoie à l'ensemble des dispositifs définis par le Code du travail (articles L.3311 et suivants), relatifs à la participation, l'intéressement et les plans d'épargne salariale (plans d'épargne d'entreprise, plans d'épargne interentreprises, plans d'épargne pour la retraite collectifs).

Distinctes du salaire, les sommes versées dans le cadre de l'épargne salariale peuvent ouvrir des droits à exonérations sociales et fiscales tant pour les employeurs que les salariés. La mise en place de ces dispositifs doit faire l'objet d'un accord qui peut être conclu selon des modalités élargies (signature avec le comité d'entreprise, ratification à la majorité des deux tiers du personnel, etc.)

Éventail des salaires

Pour une branche donnée, l'éventail des salaires est le rapport entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum. Il peut être calculé pour l'ensemble de la grille salariale ou pour une catégorie donnée.

Dans une entreprise donnée, l'éventail des salaires peut être calculé de la même façon comme l'écart entre le salaire maximum et le salaire minimum effectivement versé par l'employeur, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise ou pour une catégorie professionnelle particulière.

Extension

Une convention ou un accord collectif s'applique, dans un champ géographique, économique et professionnel défini au préalable, à tous les signataires de ce texte ainsi qu'à leurs adhérents (entreprises adhérentes des organisations professionnelles d'employeurs).

Pour que ce texte soit applicable à tous les salariés et à tous les employeurs compris dans son champ d'application, il doit faire l'objet d'un arrêté d'extension (article L.2261-15 du Code du travail).

La convention ou l'accord étendu s'applique ainsi à l'ensemble des entreprises, même celles qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations patronales signataires, entrant dans le champ d'application du texte.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Les entreprises employant au moins 300 salariés ont l'obligation d'engager tous les trois ans une négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Cette obligation vise à inciter les entreprises à adopter une démarche d'anticipation et à traiter en amont, par le dialogue social, les évolutions futures de l'emploi.

Hiérarchie des normes

Elle permet d'établir la règle qui prévaut dans les rapports entre les différents niveaux de normes du droit du travail (Constitution, traités, loi, décret, conventions et accords collectifs, usages, règlement intérieur, contrat de travail).

Mise en cause

L'application d'un accord collectif ou d'une convention collective est mise en cause notamment en cas de fusion, de cession ou de scission d'entreprises, de changement d'activité, de disparition des organisations signataires du texte, etc. La mise en cause d'un texte entraîne l'application des mêmes règles que celles applicables en cas de dénonciation d'un texte par la totalité de ses signataires. La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail précise que la perte de représentativité de l'ensemble des organisations syndicales signataires d'un texte n'entraîne pas sa mise en cause.

Négociation d'entreprise

La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet d'adapter les règles du Code du travail ou celles émanant du droit conventionnel aux spécificités et besoins de l'entreprise. Ce sont, en principe, les délégués syndicaux qui négocient avec l'employeur. Mais pour favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégué syndical, un accord peut être conclu, sous certaines conditions, par les représentants élus du personnel au comité d'entreprise (ou à défaut par les délégués du personnel) ou, en l'absence de représentants élus, par un salarié spécifiquement mandaté. La négociation peut être obligatoire (avec des thèmes et un rythme imposés) ou libre. Dans tous les cas, les accords d'entreprise sont soumis à certaines conditions de validité, et au respect de formalités spécifiques.

Négociation de branche

La négociation de branche joue un rôle structurant d'encadrement et d'impulsion de la négociation d'entreprise à travers l'existence de règles communes à la profession. Le niveau de la branche permet d'assurer aux salariés un système de droits

et de garanties collectives adapté aux réalités économiques et sociales et d'éviter des distorsions anormales de concurrence entre les entreprises.

Négociation de groupe

Déjà reconnu par la jurisprudence, l'accord de groupe a été légalisé par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Les parties à la négociation de l'accord de groupe sont, d'une part, l'employeur de l'entreprise dominante ou un ou plusieurs représentants mandatés à cet effet par les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord. Les négociateurs restent libres de fixer le périmètre de l'accord. Ainsi, un accord de groupe pourra concerner toutes les entreprises de ce groupe ou seulement certaines d'entre elles.

Procès-verbal de carence

Si l'employeur n'a pas pu mettre en place de comité d'entreprise ou des délégués du personnel (par absence de candidature), il doit établir un procès-verbal de carence qu'il doit afficher dans l'entreprise et transmettre dans les 15 jours à l'Inspection du travail.

Protection sociale complémentaire

La protection sociale complémentaire comporte principalement :

- la retraite complémentaire légalement obligatoire, qui relève d'une négociation interprofessionnelle dans le cadre de l'Association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO) et de l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) ;
- la prise en charge à titre obligatoire ou facultatif des risques décès, incapacité de travail et invalidité, le remboursement des frais de santé ainsi que la constitution d'indemnités ou de primes de départ en retraite ; ces garanties sont mises en place au niveau professionnel ou instaurées par l'entreprise ;
- plus rarement, l'instauration à titre obligatoire ou facultatif de régimes de retraite supplémentaire qui procurent aux

bénéficiaires un revenu de remplacement venant s'ajouter aux pensions de retraite servies par les régimes de sécurité sociale et les régimes ARRCO et AGIRC ; ces régimes sont le plus souvent mis en place au niveau de l'entreprise.

Représentant de la section syndicale

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a créé le mandat de représentant de la section syndicale (RSS). Le RSS ne peut être désigné que par un syndicat non représentatif. Il est désigné dans l'attente des élections professionnelles qui vont éventuellement permettre à son syndicat d'être reconnu représentatif et il exerce les attributions dévolues à la section syndicale (heures de délégation, liberté de déplacement, collecte de cotisation, mise à disposition de panneaux d'affichage, publication et diffusion de tracts, réunion syndicale mensuelle dans l'entreprise). Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés et plus, tout salarié de l'entreprise ou de l'établissement peut être désigné RSS et dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le délégué du personnel peut être désigné comme RSS.

Révision

Les conventions ou accords collectifs prévoient les formes selon lesquelles et l'époque à laquelle ils pourront être révisés. La révision est conclue dans les mêmes formes qu'une convention ou un accord collectif. Seuls les syndicats de salariés signataires de la convention ou de l'accord sont habilités à signer les avenants qui en opèrent la révision, mais ce sont tous les syndicats représentatifs qui doivent être appelés à négocier. L'avenant portant révision se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie.

Salaire médian

Le salaire médian correspond à la valeur en dessous de laquelle la moitié des salariés les moins bien payés est rémunérée (ou au-dessus de laquelle la moitié des salariés les mieux payés est rémunérée).

Salaires minima hiérarchiques

Salaires minima, horaires ou mensuels, dont l'assiette est celle du SMIC ou en est très proche (c'est-à-dire essentiellement salaire de base, primes de production ou de rendement individuelles et avantages en nature).

Salaires minima garantis

Salaires minima garantis, mensuels ou annuels, dont l'assiette est plus large que celle du SMIC. Sont ainsi incluses les primes forfaitaires, les primes d'ancienneté, les primes liées à la situation géographique ou à des conditions de travail particulières qui ne constituent pas une contrepartie directe du travail fourni.

Salarié mandaté

Il s'agit d'un salarié désigné par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche pour mener des négociations dans l'entreprise en l'absence de délégués syndicaux et de représentants élus du personnel constatée par procès-verbal de carence.

TABLE DES ANNEXES ET DES ENCADRÉS AU FIL DE L'OUVRAGE

PARTIE 1 : APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE EN 2012

Textes interprofessionnels et de branche signés en 2012	28
Nombre de textes ayant eu un avenant ou un accord en 2012	28
Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords signés en 2012 et 2011	29

PARTIE 2 : LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE 193

Résultats du calcul de l'audience syndicale 2013	
Niveau national et interprofessionnel (Mars – TPE – Agriculture)	195
Critères cumulatifs pour être reconnu représentatif aux différents niveaux	197
Incidences de la période transitoire 2013-2017 prévue par la loi	198
Le cas particulier de l'audience catégorielle de la CFE-CGC	201
Rappel des principales étapes du scrutin TPE sur l'année 2012	204
Résultats au scrutin TPE tels que publiés le 21 décembre 2012	205
Résultats aux élections des chambres départementales d'agriculture	206

ACTION DE L'ÉTAT 213

La négociation en commission mixte paritaire (CMP)	213
Principaux thèmes négociés en commissions mixtes paritaires	215
“Opération spectacle”	217
Nombre de demandes d'extension par an	226

Nombre de textes étendus par an selon la procédure d'examen	227
Délai moyen d'instruction des demandes d'extension selon les thèmes des accords	229
La jurisprudence du Conseil d'État en 2012 en lien avec la procédure d'extension	236
Liste des instances de dialogue social territorial	241

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE 243

Liste des partenaires sociaux européens consultés au titre de l'article 154 du TFUE	246
La présidence du Conseil de l'Union européenne	251
Le Comité du dialogue social	256
Les acteurs du dialogue social interprofessionnel	256
Des journées de mobilisation à l'échelle européenne	257
Les comités de dialogue social sectoriel	264
Liste des comités de dialogue social sectoriel	264
Fusion syndicale	265
La révision de la directive comité d'entreprise européen	266

PARTIE 3 : LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2012

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE : DONNÉES GÉNÉRALES 283

Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature	284
Nombre d'accords de branche selon l'année de signature	285
Méthodologie	286
Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique	287
Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique	288
Taux de conventions collectives ayant eu un avenant au moins, selon le niveau géographique et l'année	289
Conventions collectives signées en 2012	290
Les différents types de textes de branche	290
Taux de signature des accords interprofessionnels et de branche par organisation syndicale	293

Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2012	295
--	-----

LA NÉGOCIATION PAR THÈMES 297

I. La négociation sur les salaires 297

Les salaires minima conventionnels	298
Nombre total d'avenants salariaux et de textes ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année	299
Nombre de textes (conventions et accords professionnels) couvrant plus de 5 000 salariés et effectifs salariés concernés répartis en secteurs d'activité	300
Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés	302
Répartition des accords selon le mois de signature, tous secteurs confondus	303
Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale et effectifs salariés concernés	305
Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un relèvement et effectifs salariés concernés	307
Les salaires minima : hiérarchiques et garantis	308
Répartition des conventions collectives selon le % d'augmentation des salaires minima hiérarchiques et garantis	309
Pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques (pondérés par les effectifs)	311
Pourcentage d'augmentation des salaires minima garantis (pondérés par les effectifs)	312
Évolution de la conformité des premiers niveaux au SMIC dans le secteur général depuis 2005	319
Répartition par secteur du nombre de branches de plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au SMIC	321
Répartition des branches du secteur général selon le montant du 1 ^{er} niveau par rapport au SMIC	328
Évolution du pourcentage de branches du secteur général ayant au moins un niveau inférieur au SMIC avant et après chaque revalorisation du SMIC	329
L'éventail des salaires conventionnels	332

Évolution des éventails moyens de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés par catégories socioprofessionnelles et par secteurs d'activité (pondérés par les effectifs couverts)	335
La méthode de travail en matière de suivi de la négociation salariale de branche	336
II. La négociation sur les classifications professionnelles	337
Nombre d'accords et d'avenants de branche relatifs au thème des classifications selon l'année de signature	337
Liste des textes analysés abordant le thème des classifications	349
III. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	353
Nombre d'accords de branche abordant le thème de l'égalité professionnelle et salariale par rapport au nombre total de textes (interprofessionnels, professionnels, nationaux ou infranationaux)	353
Répartition des accords spécifiques en fonction des observations à l'extension	355
Liste des textes analysés abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	365
IV. La négociation sur la participation financière	376
Liste des textes analysés abordant le thème de la participation financière	380
V. La négociation dans le cadre de la durée et de l'aménagement du temps de travail	382
Le temps partiel, un thème également évoqué sous l'angle de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes	391
Le temps partiel, un thème également évoqué sous l'angle de la pénibilité	392
Liste des textes analysés abordant le thème du temps de travail	401
VI. La négociation sur les conditions de travail	407
La négociation dans les branches du secteur agricole	409
Liste des textes analysés abordant le thème des conditions de travail	414

VII. La négociation sur la formation professionnelle	418
Liste des textes analysés abordant le thème de la formation professionnelle	431
VIII. La négociation collective sur l'emploi	444
Liste des textes abordant le thème de l'emploi	462
IX. La négociation sur la protection sociale complémentaire	465
Principaux thèmes de la négociation collective en matière de retraite complémentaire en 2012	473
Liste des textes abordant les thèmes de la retraite complémentaire et la prévoyance	474
X. La négociation sur le contrat de travail	482
Rupture conventionnelle : TélÉRC	485
Dispositions plus favorables en matière de départ et de mise à la retraite, préavis de départ et de mise à la retraite	486
Le Télétravail	492
Directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire, article 4	493
Liste des textes analysés abordant le thème du contrat de travail	495
LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE	505
Répartition des textes signés et enregistrés en 2012	513
Nombre de textes signés dans les entreprises en 2012 et évolution estimée par rapport à 2011 selon le mode de conclusion	515
Nature des textes signés par des délégués syndicaux en 2012	516
Répartition trimestrielle des accords salariaux signés par des délégués syndicaux en 2011	518
Répartition trimestrielle des textes sur l'épargne salariale signés en 2011	518
Les textes signés par les élus du personnel	519
Les thèmes de négociation en 2012 parmi les accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés	520
Évolution des accords et autres textes portant sur l'épargne salariale	524
Nombre d'accords ou avenants signés par des délégués syndicaux et taux de signature par organisation syndicale	526
Propension à signer pour chaque organisation syndicale	528

Évolution des nombres moyens de syndicats présents aux négociations et de syndicats signataires	528
Répartition des accords et autres textes signés par des délégués syndicaux, par secteur d'activité (hors agriculture)	531

Depuis de nombreuses années s'opère une transformation progressive du système français de relations professionnelles. La négociation collective y prend une place grandissante et constitue un préalable à toute réforme des relations individuelles et collectives de travail. Le rapport, préparé par le ministère chargé du Travail et présenté devant la Commission nationale de la négociation collective, rend compte de ces évolutions.

La Négociation collective en 2012 retrace à grands traits l'actualité de la négociation, en dégage les principales tendances et s'ouvre sur les analyses des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs.

L'ouvrage détaille les évolutions du contexte législatif et réglementaire, pour présenter ensuite une analyse par thèmes des accords collectifs conclus par les acteurs sociaux. Fondée sur un recensement exhaustif des accords collectifs, cette partie offre ainsi au lecteur une source d'information unique.

Des dossiers spécifiques permettent en outre d'élargir le propos sur des thématiques connexes à celles de la négociation collective.

Le bilan annuel de la négociation collective constitue une référence pour les acteurs sociaux, les universitaires et, plus largement, tout lecteur intéressé par la question du fonctionnement du système des relations professionnelles.

