



LE NOMBRE D'ACCORDS ET LES PRINCIPAUX THÈMES DE NÉGOCIATION

Avec 1 297 accords signés par les partenaires sociaux, l'année 2018 enregistre **une progression du nombre d'accords et avenants conclus aux niveaux interprofessionnel et de branche (+9,5 %)**. L'activité conventionnelle au niveau de l'entreprise est stable et s'établit, quant à elle, à 75 600 textes dont 47 700 accords entre employeurs et représentants du personnel et 15 400 accords approuvés par consultation des salariés.

LES ACCORDS ET AVENANTS INTERPROFESSIONNELS

Le nombre d'accords conclus au niveau interprofessionnel a légèrement fléchi par rapport à 2017. Neuf textes ont été conclus aux échelons national et infranational dont deux accords interprofessionnels au niveau national (trois en 2017, un en 2016) et deux au niveau infranational. Les cinq autres textes relèvent d'avenants à des accords interprofessionnels antérieurs.

LES ACCORDS DE BRANCHE

Une augmentation du nombre d'accords signés

L'année 2018 enregistre un niveau élevé d'accords signés. Au vu des seules données provisoires, le nombre d'accords connaît une nouvelle hausse de 10 % (1 288 en 2018 contre 1 166 en 2017) qui s'inscrit dans une tendance positive depuis 2013.

Quatre conventions collectives ont été signées en 2018 (sept conventions collectives avaient été signées en 2017 et deux en 2016). Elles sont le résultat de la fusion de champs existants. Douze avenants de mise à jour à la convention collective ont également été conclus en 2018.

En outre, 26 accords professionnels ont été conclus, soit huit de plus qu'en 2017. Ces nouveaux accords sont exclusivement nationaux. 36 avenants à des accords professionnels antérieurs ont également été signés (49 en 2017).

Les principaux thèmes de négociation

→ Le thème des **salaires** reste l'un des plus abordés par les partenaires sociaux, son niveau est stable en 2018

(+1 %). Ainsi, le dynamisme de l'activité conventionnelle de branche observée en 2017 se maintient en 2018. 467 avenants salariaux ont été signés dans l'année contre 492 en 2017. Pour les branches couvrant plus de 5 000 salariés, 230 avenants ont été signés soit 8 % de moins qu'en 2017. On constate également une légère baisse s'agissant du nombre de branches de plus de 5 000 salariés ayant conclu au moins un avenant salarial dans l'année ou ayant émis une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti (79 % des branches soit 236 branches en 2018 contre 81 % des branches soit 241 branches en 2017).

→ Sur les **conditions de négociation**, le nombre d'accords est en très forte hausse avec plus de 600 mentions. Plus de la moitié de cette augmentation s'explique par l'article 2 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective qui impose de prévoir des stipulations spécifiques pour les très petites entreprises (TPE) ou de justifier l'absence de telles mentions. Cette disposition a conduit les branches à signer des accords postérieurs aux accords initialement conclus afin d'insérer cette clause dite « TPE ». L'augmentation s'explique également par la signature des accords relatifs à la mise en place d'une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) – 163 branches ont mis en place une CPPNI dont 74 en 2017 – et par les effets des accords de méthode portant sur le processus de restructuration des branches – 20 textes ont été déposés contre cinq en 2017.

→ S'agissant de **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, le nombre d'accords conclus en 2018 est en hausse de 21 % (225 textes à comparer aux 169 conclus en 2017) et se situe à un niveau supérieur à celui de 2012, point le plus haut depuis 2007. Le nombre total d'accords conclus cette année est donc en hausse même si le nombre d'accords traitant exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle et salariale a baissé (12 accords en 2018 à comparer aux 19 accords conclus en 2017).

→ Le nombre de textes conclus dans le domaine de la **formation professionnelle et de l'apprentissage** connaît une hausse de 32 % (203 textes contre 153 en 2017). Cette progression s'explique notamment par la création, dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, des nouveaux opérateurs de compétences

(OPCO) qui viennent se substituer aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Plus de la moitié des textes portant sur ce thème ont été conclus au cours du dernier trimestre 2018 et portent sur la désignation et la constitution de ces nouveaux opérateurs.

Les possibilités offertes par les ordonnances

Les partenaires sociaux s'emparent progressivement des libertés offertes par les ordonnances via notamment des **accords de méthode**, d'entreprise mais également de branche, dont certains prévoient d'adapter, en fonction des priorités définies par les partenaires sociaux, la périodicité des négociations.

Neuf branches ont aménagé en 2018 certaines règles propres au **contrat à durée déterminée (CDD) et contrat de travail temporaire (CTT)**, tandis que huit branches ont négocié un accord leur permettant de recourir au **contrat de chantier ou d'opération**.

Enfin, quatre accords prévoyant des **clauses de verrouillage** sur les thèmes prévus à l'article L2253-2 du code du travail ont également été conclus en 2018.

Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords de branche signés en 2018

(données provisoires)

Ce tableau présente la fréquence des principaux thèmes, sachant qu'un texte peut aborder plusieurs thèmes.

Condition de conclusion des accords	656	↑
Salaires	467	↓
Condition d'application des accords	445	↑
Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	225	↑
Formations professionnelles/apprentissage	203	↑
Système et relèvement de primes	167	↓
Retraite complémentaire et prévoyance	122	↓
Contrat de travail	68	↓
Droit syndical	59	↓
Temps de travail	40	↓

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC).

LES ACCORDS D'ENTREPRISE

Plus de 75 600 textes en entreprise

Sur la base des données provisoires au 1^{er} janvier 2019, le nombre de textes relevant de l'entreprise en 2018 se situe autour de 75 600. La répartition des modalités de conclusion est stable par rapport à 2017 : 51,7 % de textes sont signés par les représentants d'organisations syndicales (52,6 % en 2017), près de 13 % par d'autres représentants des salariés et près de 21 % sont des textes approuvés par consultation des salariés. Les décisions unilatérales de l'employeur et les plans d'action représentent, quant à eux, 15 %.

Parmi les 47 700 accords entre employeurs et représentants du personnel, 30 % sont relatifs à l'épargne salariale, 26 % aux salaires et 23 % à la durée du temps de travail.

Parmi les 15 400 accords approuvés par consultation directe des salariés, 90 % sont relatifs à l'épargne salariale et 9 % à la durée du temps de travail.

Les principaux thèmes de négociation

La thématique de l'**épargne salariale** est le premier thème de conclusion d'accords avec près de 28 000 textes dont la moitié est signée par un représentant du personnel (parmi ceux-ci, la moitié est signée par au moins un délégué syndical).

Le thème des **salaires et primes** et celui de la **durée du temps de travail**, avec près de 12 000 textes chacun, arrivent en deuxième position.

En outre, les modifications advenues dans le cadre des ordonnances de 2017, en particulier le regroupement obligatoire des instances représentatives du personnel (IRP) au sein du comité social et économique (CSE) ont amené les acteurs sociaux à négocier massivement sur le **droit syndical et les IRP**. Ce thème recouvre en 2018 près de 6 000 accords dont 78 % sont des accords relatifs au CSE (voir focus).

Les possibilités offertes par les ordonnances

En 2018, la négociation collective d'entreprise devient accessible à l'ensemble des entreprises, y compris les plus petites qui peuvent désormais consulter directement leurs salariés ou négocier avec les élus du personnel.

L'activité conventionnelle dans les entreprises de moins de 50 salariés est particulièrement dense. Celles-ci déposent en effet plus du tiers de l'ensemble des textes (37 %) dont plus de la moitié est approuvée par consultation des salariés (53 %). Hors épargne salariale, le temps de travail et les salaires sont les sujets les plus fréquemment abordés.

En outre, les entreprises de moins de 21 salariés ont déposés 13 200 accords en 2018 dont près de 60 % ont été approuvés par consultation directe des salariés.

Enfin, les partenaires sociaux se sont également saisis des nouveaux accords introduits par les ordonnances. 124 **accords de performance collective** ont été conclus en 2018 et 96 entreprises se sont engagées dans la négociation d'un accord portant **rupture conventionnelle collective**.

La négociation sur la mise en place du comité social et économique dans les entreprises

D'ici le 1^{er} janvier 2020, l'ensemble des entreprises d'au moins onze salariés devront avoir mis en place leur comité social et économique (CSE).

Le CSE est l'instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise qui se substitue au comité d'entreprise (CE), aux délégués du personnel (DP) et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Cette réforme profonde du paysage de la représentation du personnel dans l'entreprise vise à donner aux partenaires sociaux davantage de marge de manœuvre pour adapter les instances représentatives du personnel aux réalités sociales et économiques de l'entreprise.

Concernant la mise en place de la base de données économiques et sociales (BDES), plusieurs entreprises ont utilisé les nouvelles possibilités de négociation ouvertes par les ordonnances, notamment sur l'architecture et le contenu de la base ainsi que sur le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes. La mise en place du CSE a été également l'occasion de négocier des mesures d'accompagnement des titulaires de mandats de représentants du personnel pour valoriser l'exercice de ces mandats et accompagner ceux qui les perdent à l'occasion du renouvellement des instances.

LES FAITS MARQUANTS 2018

LE CONTEXTE NORMATIF

La réforme de la formation professionnelle

Pour rénover l'apprentissage et la formation professionnelle, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel définit trois objectifs principaux :

- simplifier la mise en œuvre de la formation dans l'entreprise en renforçant l'investissement dans l'adaptation des compétences des salariés, avec plusieurs simplifications réglementaires et le développement d'un dialogue social et économique ;
- favoriser une voie autonome d'accès à la formation pour les actifs en leur donnant de nouveaux droits à travers le compte personnel de formation (CPF). Il s'agit de développer et de faciliter l'accès à la formation, dans un souci d'équité, de liberté professionnelle, dans un cadre organisé collectivement et soutenable financièrement ;
- faire de l'apprentissage un choix attractif et de confiance pour le jeune et pour l'employeur, ce qui implique d'orienter, de simplifier le droit du contrat d'apprentissage, de faciliter le financement et d'adapter l'offre d'apprentissage aux besoins.

Pour ce faire, l'article 39 de la loi prévoit, à compter du 1^{er} janvier 2019, la création des opérateurs de compétences (OPCO) issus de la fusion des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA). La loi donne ainsi de nouvelles missions aux branches professionnelles dans le pilotage et le développement de l'apprentissage en leur confiant le financement des formations. Ce sont désormais elles qui fixeront les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage avec l'appui de France compétences qui émettra des préconisations.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit également l'élargissement des attributions de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC)

en matière d'emploi et de formation professionnelle à la suite de la disparition du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), le 1^{er} janvier 2019. La CNNC devient la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP). Elle a pour objet, d'une part, de permettre une approche globale des projets de loi comportant des dispositions relevant à la fois des champs du travail et de la formation professionnelle et, d'autre part, d'éviter les consultations redondantes sur les mêmes textes.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'article 104 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée de nouvelles obligations visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 précise ces nouvelles obligations quant au calcul et à la publication de l'index de l'égalité professionnelle, en application de l'article 104. Sa mise en œuvre doit permettre de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en créant, dès 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés, et dès 2020 pour celles d'au moins 50 salariés, une obligation de transparence sur les écarts de rémunération identifiés et en renforçant les contrôles de l'inspection du travail.

L'objectif est de mettre fin, en trois ans, à tout écart de salaires injustifié, en consacrant, si nécessaire, des enveloppes de rattrapage salarial dans les entreprises où subsisteraient de tels écarts de rémunération. Ces nouvelles obligations mises à la charge, dès 2019, des entreprises sont assorties de pénalités en cas de manquement.

La prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat

Le législateur a souhaité soutenir le pouvoir d'achat par le biais de la prime exceptionnelle, et ainsi apporter une réponse au mouvement des « gilets jaunes » en encourageant les employeurs à accorder des primes exceptionnelles de fin d'année à leurs salariés. La prime exceptionnelle a bénéficié à plus d'un salarié du privé sur quatre, c'est-à-dire à près de 4,8 millions de salariés, pour un montant total qui s'élève à environ 2,2 milliards d'euros.

L'ACTION DE L'ÉTAT

L'accompagnement de la mise en œuvre des ordonnances

En 2018, le ministère du Travail a accompagné la mise en place des dispositifs introduits par les ordonnances. Les services déconcentrés du ministère ont notamment contribué à favoriser le dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés en mettant en place et en animant les travaux des **97 observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation**.

Par ailleurs, pour accompagner les partenaires sociaux dans la mise en place du Comité social et économique (CSE), un questions-réponses est en ligne sur le site du ministère.

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/QR-CSE>

L'extension des conventions et accords

En 2018, 1 051 demandes d'extension ont été enregistrées (887 en 2017), 577 textes ont été étendus dont 44 % d'accords salaires soit 6 % de moins qu'en 2017. 297 dossiers examinés par la sous-commission des conventions et accords de la CNNC ont fait l'objet d'une ou plusieurs observations (hors accords salaires). Enfin, le délai moyen d'extension est de 190 jours en 2018 (122 en 2017).

La restructuration des branches professionnelles

En 2018, le chantier de rapprochement des branches est entré dans une phase de restructuration des branches actives qui a concerné principalement celles de moins de 5 000 salariés. Par ailleurs, l'impulsion donnée par les travaux de la sous-commission de la restructuration des branches de la CNNC – instance de concertation entre les partenaires sociaux représentatifs au niveau national interprofessionnel et l'administration – a entraîné des mouvements de rapprochement à l'initiative des partenaires sociaux soucieux d'anticiper les transformations à venir. Ainsi, depuis 2016, 203 branches relevant du régime général ont été restructurées après avis de la sous-commission, dont 49 en 2018.

L'activité des commissions mixtes paritaires

En 2018, 80 branches professionnelles ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre chargé du Travail. 44 branches relèvent du secteur des services, 36 du commerce et une du secteur industriel. 630 réunions se sont déroulées en commission mixte. Le nombre toujours élevé de CMP et de réunions a nécessité la nomination, en 2018, de 23 présidents de commissions mixtes dont deux pour de nouvelles branches (*commerce de détail non alimentaire, distribution des papiers-cartons – commerce de gros*). En outre, cinq branches sont retournées en paritaire simple (*mareyage, commerce détail papeterie, immobilier, tourisme social et familial, gardiens concierges*).

334 textes ont été signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018 dans le cadre d'une CMP, chiffre en hausse (291 en 2017, 222 en 2016, 201 en 2015). 76 portent sur les salaires, restant ainsi le thème prépondérant dans les négociations se déroulant dans le cadre d'une CMP.

Dossier : Les fondements constitutionnels du développement de la négociation collective

(dossier réalisé par monsieur Olivier Dutheillet de Lamothe)

Le Conseil constitutionnel, par sa jurisprudence, a, de manière constante, cherché à favoriser le développement de la négociation collective. Il a tout d'abord contrôlé le respect du champ de la délégation législative en ce domaine et s'est attaché à délimiter la portée des délégations consenties aux accords collectifs.

Le juge constitutionnel s'est également attaché à appuyer le développement de la négociation collective dans les entreprises, dépourvues de délégués syndicaux, cadre consacré, par la suite, par l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017.

Cet encouragement de la négociation collective par le Conseil constitutionnel a eu une influence sur les jurisprudences de la Cour de cassation et du Conseil d'État.

La négociation collective en 2018 retrace l'actualité de la négociation en France et en dégage les principales tendances. L'ouvrage commence, comme pour les éditions précédentes, par les analyses des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs. Il présente les évolutions du contexte de la négociation collective, ainsi qu'une analyse thématique 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. L'ouvrage contient également des dossiers spécifiques (voir ci-après) qui permettent d'approfondir certaines thématiques liées à la négociation collective.

DOSSIERS

- *La diffusion du droit conventionnel : direction générale du travail (DGT)*
- *Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2016 : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)*
- *Étude statistique sur les grèves en 2017 : des grèves moins intenses : DARES*
- *Les fondements constitutionnels du développement de la négociation collective : monsieur Olivier Dutheillet de Lamothe, Avocat, Associé, CMS Francis Lefebvre Avocats*
- *La négociation collective en Espagne en 2018 : DGT*
- *Présentation du fonds pour le financement du dialogue social : association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN)*
- *La fusion de quatre branches dans le secteur du verre : fédération des cristalleries, verreries à la main et mixtes, et fédération de la chimie de la CFE-CGC*

La version intégrale est disponible sur le site Internet du ministère :

<http://www.travail-emploi.gouv.fr> à la rubrique : Documentation et Publications officielles - Rapports - Travail/Emploi

