

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE  
EN 2006

Pour connaître toutes les publications  
du Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
vous pouvez consulter son site internet : **[www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)**

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

**Collaboration rédactionnelle et réalisation**  
Paname Corporate

“En application de la Loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1<sup>er</sup> 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, des Relations sociales et de la Solidarité, Paris 2007

■ AVANT PROPOS	9
<b>PARTIE 1 - LA TENDANCE 2006</b>	
■ LE DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2006	15
<b>I. LES DIFFÉRENTS VOLETS DU DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION EN 2006</b>	15
I.1. Les niveaux de négociation	15
I.2. Les thèmes de négociation	17
<b>II. LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE</b>	22
II.1. Les consultations de la Commission (article 138)	23
II.2. Le dialogue social interprofessionnel	31
II.3. Le dialogue social sectoriel	34
II.4. Le dialogue social d'entreprise	37
■ LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL	47
<b>I. LA CONCERTATION ENTRE L'ÉTAT ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES ET PATRONALES</b>	47
I.1. Le processus de modernisation du dialogue social	47
I.2. La procédure d'extension et d'élargissement des Conventions et Accords	53
I.3. La sous-commission des Salaires de la CNNC	65
<b>II. LES EFFETS DU VOLET "DIALOGUE SOCIAL" DE LA LOI DU 4 MAI 2004 SUR LA NÉGOCIATION</b>	73
II.1. Le principe de l'accord majoritaire	73
II.2. Les négociations sur l'articulation des niveaux de négociation	76
II.3. Des négociations qui se poursuivent sur les modes dérogatoires de négociation	79
<b>III. UN DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE FAVORISÉ PAR L'ÉTAT</b>	84
III.1. Le rôle maintenu des Commissions mixtes paritaires en 2006	85
III.2. Chevauchements conventionnels : l'action de facilitation de la Direction générale du travail	90
III.3. La réforme du dépôt des accords collectifs	90
III.4. L'État et le dialogue social local	94

## **PARTIE 2 - LA NÉGOCIATION PAR NIVEAUX**

<b>■ LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE EN 2006</b>	<b>99</b>
<b>I. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES SENIORS</b>	<b>101</b>
I.1. Un plan issu d'une large concertation	101
I.2. Une démarche globale pour une mobilisation générale	102
I.3. Cinq objectifs déclinés en 31 actions	102
<b>II. LA NÉGOCIATION SUR LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE</b>	<b>105</b>
II.1. Rappel de l'évolution des régimes de retraite complémentaire	105
II.2. Bilan des avenants examinés par la commission mentionnée à l'article L. 911-3 du Code de la sécurité sociale	107
<b>III. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	<b>111</b>
<b>IV. LA NÉGOCIATION SUR L'ASSURANCE CHÔMAGE</b>	<b>113</b>
IV.1. La convention d'assurance chômage du 18 janvier 2006	113
IV.2. Annexes VIII et X au règlement annexé à la convention du 18 janvier 2006	114
IV.3. Autres accords	115
<b>V. LA NÉGOCIATION SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES</b>	<b>117</b>
<b>VI. LA NÉGOCIATION SUR LA DIVERSITÉ DANS L'ENTREPRISE</b>	<b>119</b>
VI.1. La garantie affirmée de non-discrimination et d'égalité de traitement	119
VI.2. Les domaines d'action	119
VI.3. Le suivi et la mise en œuvre	120
<b>■ LA NÉGOCIATION DE BRANCHE</b>	<b>123</b>
<b>I. DONNÉES GÉNÉRALES</b>	<b>123</b>
I.1. L'activité conventionnelle	124
I.2. La signature des organisations syndicales	130
I.3. Les thèmes de négociation	132
<b>II. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES</b>	<b>137</b>
II.1. Données d'ensemble sur la négociation salariale de branche : activité conventionnelle et pourcentages d'augmentation	138
II.2. L'opération de relance de la négociation salariale de branche	146
II.3. Dynamiques engagées et perspectives	151

<b>III. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES</b>	<b>158</b>
III.1. La tendance	159
III.2. L'analyse des accords et avenants	159
III.3. Les grilles des classifications négociées dans le cadre de nouvelles conventions collectives	166
<b>IV. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</b>	<b>172</b>
IV.1. L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque	172
IV.2. Les accords et avenants abordant le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes	175
IV.3. L'égalité entre les femmes et les hommes dans les nouvelles conventions collectives	177
IV.4. Le suivi de la négociation sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes	178
<b>V. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION ET L'ÉPARGNE SALARIALE</b>	<b>183</b>
V.1. Deux accords signés en 2006	184
V.2. Principales caractéristiques des deux règlements de plans d'épargne signés en 2006	184
<b>VI. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA DURÉE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL</b>	<b>187</b>
VI.1. Objectifs et contenu de la loi du 31 mars 2005	187
VI.2. Les heures supplémentaires	195
VI.3. Les autres thèmes de négociation sur la durée du travail	197
VI.4. L'aménagement du temps de travail	218
<b>VII. LA NÉGOCIATION SUR LES COUVERTURES SOCIALES COMPLÉMENTAIRES</b>	<b>231</b>
VII.1. Chiffres et nature des garanties confirment cette stabilité	231
VII.2. Le champ de la négociation collective en matière de prévoyance reste très ouvert	234
VII.3. Les avantages de la négociation d'accords de prévoyance au niveau de la branche professionnelle	234
VII.4. Une procédure d'examen des accords qui permet de dégager des interprétations largement partagées	235
<b>VIII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	<b>246</b>
VIII.1. Historique et bilan de l'année	246
VIII.2. Les thèmes abordés	246
<b>IX. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>265</b>
<b>X. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL</b>	<b>269</b>
<b>XI. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS</b>	<b>271</b>
XI.1. Les dispositions légales en la matière	271
XI.2. La négociation collective en 2006	272

<b>■ LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE</b>	<b>275</b>
<b>I. DONNÉES GÉNÉRALES</b>	<b>275</b>
<b>II. CONTEXTE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE</b>	<b>275</b>
II.1. Cadre juridique de la négociation d'entreprise en 2006	275
II.2. Circuit de la collecte des accords d'entreprise	276
II.3. Champ des accords et terminologie	277
<b>III. NOMBRE ET TYPES D'ACCORDS EN 2006</b>	<b>278</b>
III.1. Les volumes d'accords en fonction des signataires	278
III.2. Types de textes	280
<b>IV. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME</b>	<b>281</b>
IV.1. Les accords signés par des syndicats	281
IV.2. Spécificité de l'épargne salariale	282
<b>V. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS</b>	<b>284</b>
<b>VI. LA NÉGOCIATION PAR TAILLE D'ENTREPRISE ET SECTEUR D'ACTIVITÉ</b>	<b>286</b>
VI.1. La négociation par taille d'entreprise	286
VI.2. La négociation par secteur d'activité	287

## **PARTIE 3 - LES DOSSIERS**

- **DOSSIER N° 1**

**LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE DU SECTEUR CONCURRENTIEL NON AGRICOLE**

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

**293**
- **DOSSIER N° 2**

**LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR LES MUTATIONS ÉCONOMIQUES - LE DÉVELOPPEMENT DES ACCORDS DE MÉTHODE EN 2005 - 2006**

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (Mission FNE).

**307**
- **DOSSIER N° 3**

**BILAN DES ACCORDS DE GESTION PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES (GPEC) 2005 - 2006**

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (Mission FNE).

**323**
- **DOSSIER N° 4**

**LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES AU COURS DE LA DERNIÈRE DÉCENNIE**

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares),  
Direction générale du travail (DGT).

**337**
- **DOSSIER N° 5**

**UN PANORAMA DES RELATIONS PROFESSIONNELLES : LA FRANCE DES ANNÉES 2000 VUE PAR L'ENQUÊTE REPONSE**

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

**357**
- **DOSSIER N° 6**

**LES NÉGOCIATIONS DANS LE CHAMPS DU SPECTACLE VIVANT ET ENREGISTRÉ**

Direction générale du travail (DGT).

**377**
- **DOSSIER N° 7**

**LA NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES**

Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie –  
Contrôle général économique et financier.

**387**
- **DOSSIER N° 8**

**LA NÉGOCIATION DANS LES PROFESSIONS AGRICOLES EN 2006**

Ministère de l'agriculture et de la pêche.

**419**

## **PARTIE 4 - ANNEXES ET DOCUMENTS**

■ ANNEXE 1 : LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE	467
ANNEXE 1.1 : NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES DE LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS COLLECTIVES (BDCC)	469
ANNEXE 1.2 : TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2005 : RÉSULTATS DÉFINITIFS	471
ANNEXE 1.3 : LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES EN 2006	472
ANNEXE 1.4 : LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2006	474
ANNEXE 1.5 : LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2006	478
■ ANNEXE 2 : LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES	519
ANNEXE 2.1 : TABLEAU DE BORD DES SALAIRES DANS LES BRANCHES CONVENTIONNELLES DE PLUS DE 5 000 SALARIÉS EN 2006	521
ANNEXE 2.2 : LES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS DES CADRES DE 2003 À 2005 DANS LES BRANCHES COUVRANT PLUS DE 5 000 SALARIÉS	607
■ GLOSSAIRE	615
■ TABLE DES ANNEXES ET DES ENCADRÉS AU FIL DE L'OUVRAGE	623

# Avant propos

La négociation collective constitue la clef de voûte du système français des relations sociales. Elle s'organise autour d'un système de règles et d'acteurs sociaux qui font quotidiennement évoluer le droit conventionnel.

Au cours des dernières années, l'articulation entre loi et conventions et accords collectifs a connu une évolution notable, notamment avec la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social qui a profondément modifié les règles applicables en matière de négociation collective.

Une étape nouvelle s'engage avec la loi du 31 janvier 2007 sur la modernisation du dialogue social, qui organise précisément les conditions de concertation préalable des partenaires sociaux à toute modification de la législation sur le champ du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Cette dynamique destinée à renforcer la complémentarité entre le rôle de la loi et celui de la négociation collective est de nature à renforcer la responsabilité et la légitimité des organisations syndicales et patronales qui font vivre cette démocratie sociale.

C'est dans ce contexte renouvelé que l'édition 2007 du *Bilan de la négociation collective en 2006* est soumise à l'appréciation des partenaires sociaux réunis au sein de la Commission nationale de la négociation collective et, plus largement, du lecteur soucieux d'enrichir sa connaissance sur la question. Ce rapport a en effet

pour ambition, au travers d'analyses à la fois quantitatives et qualitatives, de présenter un état des lieux du dialogue social, à la fois rigoureux et accessible à un public divers.

Comme l'année précédente, le *Bilan de la négociation collective* est organisé en quatre parties.

Dans sa première partie, le rapport évoque à grands traits la tendance de la négociation collective en 2006, tant en France qu'en Europe, présente des éléments relatifs aux effets du volet "dialogue social" de la loi du 4 mai 2004 et met l'accent sur l'appui de l'État au fonctionnement du paritarisme.

La deuxième partie aborde l'état de la négociation annuelle selon les trois niveaux classiques de négociation, ceux de l'inter-profession, de la branche et de l'entreprise.

La troisième partie présente huit dossiers dont la vocation est d'élargir le propos à des champs d'activité qui ne sont pas traités dans les parties précédentes (entreprises publiques, secteur agricole), mais aussi de rassembler des études qui, bien que n'ayant pas nécessairement de lien immédiat avec la question générale de la négociation, présentent néanmoins des analyses sur des sujets connexes susceptibles d'intéresser le lecteur.

La quatrième partie est constituée d'annexes et de documents.

La structure et le contenu de l'édition 2007 de ce rapport ne sont donc pas bouleversés, notamment parce que le lecteur doit pouvoir y retrouver aisément un certain nombre d'éléments d'une année sur l'autre. Pourtant, la négociation collective étant par nature en évolution constante, le document produit par l'Administration se doit de trouver un équilibre entre ruptures et continuités. Aussi, deux évolutions d'importance doivent-elles être signalées :

- Parmi les sujets évoqués, il est à noter que la question du dialogue social européen occupe désormais une place centrale dans ce rapport ;
- En terme de méthode, les partenaires sociaux ont été davantage associés à l'élaboration du *Bilan de la négociation collective* à travers le chapitre consacré aux salaires qui reprend les travaux du comité de suivi de la négociation salariale de branche.

Ainsi, le *Bilan de la négociation collective en 2006* manifeste la meilleure prise en compte de l'impact du dialogue social européen et à une implication croissante des partenaires sociaux dans l'évaluation et le suivi de la négociation collective en France. À ce titre, l'évaluation du volet "dialogue social" de la loi du 4 mai 2004, qui doit intervenir avant la fin de l'année 2007, s'effectuera en étroite concertation avec les partenaires sociaux qui seront régulièrement consultés sur l'état d'avancement du processus engagé par le Gouvernement et piloté par la Direction générale du travail.

Plus généralement, toute réforme intervenant dans les domaines des relations individuelles et collectives du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle doit s'appuyer préalablement sur un bilan approfondi de la négociation collective. Ce bilan doit être effectué de façon concertée entre les partenaires sociaux et l'État et constituer ainsi la première étape du dialogue social.



Partie 1  
LA TENDANCE 2006



# LE DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2006

---

## I. LES DIFFÉRENTS VOILETS DU DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION EN 2006

### I.1. LES NIVEAUX DE NÉGOCIATION

#### *I.1.1. Une évolution différenciée selon les niveaux professionnels*

L'année 2006 fait apparaître une certaine stabilité du nombre de textes conclus au niveau interprofessionnel, un niveau toujours élevé du nombre d'accords de branche malgré une légère baisse et une progression continue du nombre d'accords d'entreprise.

Après plusieurs années de hausse, le nombre de textes signés au niveau interprofessionnel se stabilise en 2006 (46 contre 48 en 2005). On dénombre 33 avenants à des accords antérieurs et 13 nouveaux accords, dont huit de niveau national, parmi lesquels figurent notamment celui sur l'emploi des seniors du 9 mars 2006 et celui sur la diversité dans l'entreprise du 12 octobre 2006. La dynamique de la négociation interprofessionnelle ainsi observée devrait se maintenir, voire s'accélérer à la suite des nouvelles dispositions de la loi relative à la modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007.

Amorcé en 2004, l'accroissement du rythme de la négociation de branche s'est poursuivi et accentué en 2005, pour se stabiliser à un niveau élevé en 2006 : 1 096 accords et avenants ont été signés en 2006, soit seulement 48 de moins qu'un an auparavant à la même date. Comme l'année précédente, les salaires et la formation professionnelle restent les thèmes prépondérants des négociations.

S'agissant de la négociation d'entreprise, l'augmentation du nombre d'accords en 2006 est estimée à 3 % soit environ 25 000 accords. C'est sur le thème salarial que la négociation a été la plus fréquente : avec environ 37 % de l'ensemble des accords signés en 2006, la question

des salaires apparaît, à ce niveau également, comme le premier sujet traité par les acteurs sociaux. La répartition par secteurs d'activité est identique à celle de 2005 : le tertiaire regroupe toujours plus de la moitié des accords. Ceux-ci restent relativement concentrés dans les entreprises de grande taille. Ainsi, les entreprises de plus de 500 salariés ont généré 20 % des accords alors qu'elles ne représentent que 15 % de l'ensemble des entreprises ayant déposé au moins un accord. De plus, la part des accords signés par des entreprises de moins de 50 salariés reste faible, malgré une légère progression.

### ***1.1.2. Le développement du dialogue social territorial***

Le dialogue social territorial est en progression : avec plus d'un tiers des accords issus d'une négociation infranationale, la négociation collective à ce niveau est loin de constituer un phénomène marginal.

Les conditions dans lesquelles la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social est venue impulser la négociation locale conduisent à considérer que le volet territorial de cette loi est de nature à s'articuler de manière harmonieuse avec la négociation infrabranche plutôt qu'elle ne la parasite.

En effet, les secteurs intéressés à la structuration d'un dialogue social territorial négocient aussi bien dans le cadre de négociations infrabranche, que dans celui de négociations locales professionnelles ou interprofessionnelles : les secteurs du bâtiment et des travaux publics y sont largement représentés de même que ceux du commerce et du tourisme.

Si le dialogue social local a eu vocation à investir des thématiques nouvelles que la négociation de branche ou infrabranche peine encore à aborder (discrimination, égalité, aide à la mobilité...), des thématiques communes sont aussi observées, lorsqu'elles visent notamment à réguler les conditions de travail et d'emploi d'une activité au niveau d'un bassin d'emplois. En revanche, pour l'heure, ce sont les acteurs réunis au sein des conventions collectives infranationales qui semblent en mesure de négocier, au niveau régional, départemental ou local sur la question sensible des salaires.

Il n'en reste pas moins que, le nombre d'accords infrabranche restant relativement faible, le dialogue social local a pu contribuer à raviver, en l'élargissant et en le dégageant de l'objectif immédiat de la négociation, la concertation dans des territoires socialement ou économiquement en difficulté.

## I.2. LES THÈMES DE NÉGOCIATION

### ***I.2.1. L'importance de la négociation sur les salaires et les classifications professionnelles en 2006***

En 2006, les salaires demeurent, comme en 2005, le premier thème de négociation, tant au niveau de la branche que de l'entreprise. Le système de relèvement de primes reste par ailleurs le deuxième thème au niveau de la branche, le nombre d'accords conclus sur ce sujet étant identique à celui de l'année précédente (196).

Dans les branches professionnelles, les salaires représentent en 2006 près de 50 % de l'ensemble des avenants et accords conclus au niveau national. Le nombre d'accords sur ce thème est stable par rapport à 2005 (519 contre 541 en 2005<sup>(1)</sup>).

L'incitation à négocier sur les "salaires minima", dans le cadre de l'opération salaires menée par le ministre en charge du travail depuis mars 2005 et la mise en place d'un Comité de suivi de la négociation salariale pérenne, explique en partie l'importance des négociations sur les salaires. Ce suivi régulier de la conformité des grilles de salaires minima a favorisé la conclusion d'accords dans les branches dont les premiers coefficients n'étaient pas conformes au Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Il a conduit à la mise en place ou à la réactivation d'une Commission mixte paritaire pour certaines branches dans le but qu'un accord soit conclu. Ainsi, sur la base d'un bilan établi le 31 janvier 2007, près des trois quarts des branches du secteur général disposaient d'une grille conforme au SMIC, les autres poursuivant les négociations.

Dans les entreprises, les salaires et les primes demeurent les thèmes prépondérants de négociation, et représentent 37 % des accords conclus à ce niveau (34 % en 2005), devant le temps de travail (23 %).

En 2006, 54 accords ont porté sur les classifications professionnelles, contre 36 en 2005. Même s'il s'agit *stricto sensu* de deux sujets de négociation distincts, salaires et classifications sont fortement liés. Il semble qu'à cet égard, l'effort de négociation des grilles de salaires minima, engagé depuis l'opération lancée en mars 2005, explique l'essor de la négociation sur les classifications professionnelles en 2006.

---

1) Le chiffre pour l'année 2006 est provisoire. Lors de l'exploitation des informations disponibles fin mars 2005, 521 avenants salariaux avaient été recensés.

### ***1.2.2. La poursuite des négociations sur la formation professionnelle dans les branches***

Dans le prolongement de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a cherché à développer la négociation collective sur le thème de la formation professionnelle. Ainsi les partenaires sociaux se sont fortement emparés de ce thème de négociation, à travers la signature de nombreux accords de branches en 2004, et surtout durant l'année 2005.

Même si la négociation sur la formation professionnelle reste à un niveau élevé, elle est en recul de 25 % en ce qui concerne le nombre d'accords conclus sur le sujet en 2006 par rapport à l'année 2005 (186 en 2006 contre 248 en 2005). Ceci semble s'expliquer par le fait que les dispositifs-cadres mis en œuvre par les partenaires sociaux l'ont été principalement en fin d'année 2004 et surtout en 2005. Ils semblent entrés à partir de 2006 dans une phase de stabilisation, d'ajustement et de suivi.

Les accords ont porté sur l'ensemble des aspects de la formation professionnelle, même si certains thèmes ont été significativement moins abordés par rapport à l'année 2005. Ainsi, beaucoup moins d'accords ont porté en 2006 sur le Droit individuel à la formation qu'en 2005 (38 contre 92), sur le contrat de professionnalisation (36 contre 97) ou sur les observatoires de branches et des qualifications (24 contre 70). La mise en œuvre des dispositifs et leur financement nécessiteront une adaptation conventionnelle.

### ***1.2.3. L'augmentation du nombre d'accords conclus en matière de durée et d'aménagement du temps de travail en 2006 par rapport à 2005.***

Après un recul du nombre d'accords conclus sur la durée et l'aménagement du temps de travail, observé en 2005 par rapport à 2004, la tendance s'est inversée en 2006, avec 74 accords conclus sur ce thème, contre 62 en 2005. La durée et l'aménagement du temps de travail restent ainsi au cinquième rang des thèmes abordés au niveau de la branche. La durée du travail reste le deuxième thème abordé au niveau de l'entreprise, malgré un léger infléchissement : 23,4 % des accords conclus dans l'entreprise en 2006, contre 27,5 % en 2005.

L'appropriation par les partenaires sociaux des dispositifs légaux mis en place en 2005, en particulier la loi du 31 mars 2005 portant réforme du temps de travail dans l'entreprise, paraît expliquer en

partie cette hausse du nombre d'accords conclus. Ainsi, en 2006, neuf accords de branche, contre seulement deux en 2005, portent sur la mise en place du compte épargne-temps (CET).

La baisse tendancielle du nombre d'accords conclus en matière de travail de nuit, observée depuis 2003, se stabilise en 2006 avec huit accords, contre seulement cinq en 2005.

L'année 2006 a vu enfin une nette augmentation du nombre d'accords portant sur les conditions de dérogation au repos dominical : 14 en 2006 (contre quatre en 2005), dont six régionaux et départementaux. Ce thème a été du reste particulièrement d'actualité en 2006, notamment après la saisine du Conseil économique et social sur le thème de l'ouverture des commerces le dimanche, lequel a rendu son avis au gouvernement le 28 février 2007.

## Textes interprofessionnels et de branches signés en 2006

	Textes de base	Avenants	Total
<b>TEXTES NATIONAUX</b>	<b>55</b>	<b>687</b>	<b>742</b>
Accords interprofessionnels	8	32	40
Accords professionnels	37	48	85
Conventions collectives	10	607	617
<b>TEXTES RÉGIONAUX</b>	<b>5</b>	<b>248</b>	<b>253</b>
Accords interprofessionnels	0	0	0
Accords professionnels	2	1	3
Conventions collectives	3	247 (181)	250
<b>TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX</b>	<b>10</b>	<b>137</b>	<b>147</b>
Accords interprofessionnels	5	1 (1)	6
Accords professionnels	2	1	3
Conventions collectives	3	135 (28)	138
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>1 072 (196)</b>	<b>1 142</b>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DGT (BDCC)

( ) : nombre d'avenants régionaux ou départementaux rattachés à un texte de base national

## Nombre de textes ayant eu un avenant en 2006

	Nombre de conventions et accords collectifs en vigueur (1)	Nombre de textes ayant eu au moins un avenant en 2006 (2)	Taux (2) / (1) en %
TEXTES NATIONAUX	904	287	31,7
TEXTES RÉGIONAUX	116	27	23,3
TEXTES DÉPARTEMENTAUX	336	68	20,2
<b>TOTAL DES TEXTES</b>	<b>1 356</b>	<b>382</b>	<b>28,2</b>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

## Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords professionnels signés en 2006 et 2005

Rang 2006	Thèmes	2006	2005	Rang 2005
1	Salaires	519	541	1
2	Système et relèvement de primes	199	196	3
3	Formation professionnelle/apprentissage	186	248	2
4	Retraite complémentaire et prévoyance <sup>(1)</sup>	97	92	4
5	Temps de travail	74	62	5
6	Classifications	54	36	8
7	Éléments du contrat de travail <sup>(2)</sup>	41	39	7
8	Départ et mise à la retraite	35	45	6
9	Droit syndical	24	17	12
10	Conditions de négociation des accords <sup>(3)</sup>	21	30	10
11	Egalité professionnelle homme-femme	19	33	9

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

Lecture : ce tableau présente la fréquence des différents thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs

1) Cet item regroupe les thèmes suivants : retraite complémentaire, prévoyance, maladie-indemnisation complémentaire.

2) Cet item regroupe les thèmes suivants : embauchage, période d'essai, CDD, travail temporaire, congés (maternité, adoption, éducation d'un enfant), licenciement (préavis, licenciement), démission.

3) Cet item regroupe les thèmes suivants : modalités de conclusion des accords, publicité de la convention dans l'entreprise, dérogation partielle, observatoire paritaire de la négociation, règles de négociation, accord de méthode, accords avec salariés mandatés, commissions paritaires.

## II. LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE

Le dialogue social européen est né dans la “période Delors” (1985 - 1992), pour permettre aux acteurs européens de négocier des accords collectifs européens ayant force de loi.

Le 31 octobre 1991, malgré la réticence de certains partenaires sociaux, l'UNICE (Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe), la CES (Confédération Européenne des Syndicats) et le CEEP (Centre Européen des Entreprises à Participation publique et des entreprises d'intérêt économique général, pour les employeurs privés et publics) ont abouti au premier accord politique sur le dialogue social européen. Repris et annexé au Traité de Maastricht sous la forme du Protocole social, cet accord donne aux partenaires sociaux le droit de se saisir de toute initiative communautaire en matière sociale, en vue de négocier un accord collectif.

Le dialogue social européen, au départ modeste et limité, est devenu, avec le Protocole social du Traité de Maastricht, un élément incontournable de l'Union européenne. Alors qu'à l'origine les accords étaient souvent non contraignants et ignorés au niveau national, la reconnaissance institutionnelle du dialogue social en 1991 a permis un important transfert de compétence des États aux partenaires sociaux européens.

Le dialogue social européen, déjà à l'origine de l'adoption d'environ 300 textes, est le principal biais par lequel les partenaires sociaux contribuent à définir les normes sociales européennes et complète les pratiques nationales du dialogue social qui existent dans la majorité des États membres.

### **Les grandes étapes du dialogue social européen**

Les consultations et les concertations avec les partenaires sociaux ont débuté dès les années soixante au sein de comités consultatifs sectoriels, du comité permanent de l'emploi et de conférences tripartites sur des questions économiques et sociales.

Le lancement du dialogue social bipartite, à l'initiative de Jacques Delors en 1985, a ouvert la voix à un espace européen de négociation collective.

On distingue généralement trois phases dans le développement du dialogue social européen.

La première période de 1985 à 1991, a débouché essentiellement sur l'adoption de résolutions, de déclarations et d'avis communs, sans force juridique contraignante.

La deuxième phase a débuté avec l'intégration de l'accord du 31 décembre 1991 dans les traités au travers des articles 138 et 139 prévoyant l'intervention des partenaires sociaux.

La troisième période a été inaugurée en décembre 2001, lorsque les partenaires sociaux interprofessionnels européens ont présenté une "contribution commune" au sommet européen de Laeken. Cette phase se caractérise par une prise d'indépendance et d'autonomie du dialogue social européen. L'année suivante, l'adoption par les partenaires sociaux de leur premier programme de travail pluriannuel commun pour 2003-2005, a confirmé cette tendance.

## II.1. LES CONSULTATIONS DE LA COMMISSION (ARTICLE 138)

### **La consultation des partenaires sociaux dans le cadre de l'article 138**

Article 138 du Traité de la Communauté Européenne (CE) : "la Commission a pour tâche de promouvoir la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire et prend toute mesure utile pour faciliter leur dialogue en veillant à un soutien équilibré des parties".

La Commission européenne consulte les partenaires sociaux sur les questions liées à la politique sociale (les matières relatives à l'emploi et aux affaires sociales énoncées à l'article 137 du Traité CE) avant de proposer de nouvelles directives.

Cette procédure comprend deux phases : la Commission consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire, puis sur le contenu de cette action. Les partenaires sociaux remettent à la Commission un avis ou une recommandation.

Si, à l'issue de chacune de ces phases, les partenaires sociaux ne parviennent à s'entendre sur l'ouverture des négociations bipartites et que la Commission estime toujours que ladite action est souhaitable, elle peut en entreprendre la préparation.

À l'occasion de cette consultation, les partenaires sociaux peuvent informer la Commission de leur volonté d'engager le processus prévu à l'article 139, à savoir, la conduite de relations conventionnelles, dont la signature d'accords.

### **La représentativité des organisations de travailleurs et d'employeurs**

La représentativité des organisations est fondamentale. Elle constitue la base de leur légitimité tant pour la consultation par la Commission, que pour leurs engagements contractuels bipartites.

### *Critères de représentativité*

Les critères de représentativité des organisations au niveau européen ont été fixés par la Commission dans trois communications de 1993 et 1996, sur la base de recherches menées par l'Institut des Sciences du Travail de l'Université Catholique de Louvain (UCL-ISL). Pour être éligibles pour la consultation, les organisations de partenaires sociaux doivent :

- être interprofessionnelles ou 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 tous les États membres, dans la mesure du possible ;
- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

Les organisations qui remplissent ces critères sont considérées comme ayant la légitimité requise pour être consultées conformément à l'article 138 du Traité et, éventuellement, entamer des négociations. Elles sont actuellement une cinquantaine, énumérées en annexe à la communication COM(2004) 557 final, annexe 5.

La Commission consulte régulièrement, dans le cadre de l'article 138 du Traité, les grandes organisations interprofessionnelles à vocation générale que sont la CES (pour les travailleurs), et BUSINESSEUROPE (ex UNICE) ou le CEEP pour ce qui concerne les employeurs, ainsi que des organisations représentatives de certaines catégories de travailleurs (cadres, retraités et personnes âgées) ou d'employeurs (artisanat et PME)<sup>2)</sup>. Elle peut également être amenée à consulter de nombreuses organisations sectorielles représentatives d'employeurs ou de salariés.

La liste des organisations représentatives au niveau européen évolue au fur et à mesure de la création de nouveaux comités de dialogue sectoriel et/ou des études de représentativité menées par l'UCL-ISL.

## ***II.1.1. Les consultations en 2006***

La Commission a procédé, au cours de l'année 2006, à diverses consultations des partenaires sociaux. En voici un bref résumé :

### ***Consultation sur les troubles musculo-squelettiques***

Les troubles musculo-squelettiques constituent un problème de santé d'origine professionnelle majeur chez les travailleurs de l'Union européenne. Or, il n'existe actuellement aucune disposition légale portant spécifiquement sur l'origine professionnelle de ces troubles,

<sup>2)</sup> Les principales organisations interprofessionnelles participant au dialogue social européen sont présentées en partie II.2, infra.

bien que plusieurs directives européennes s'appliquent aux troubles musculo-squelettiques et à leur prévention (les premiers textes datent de 1989).

Après une analyse minutieuse de la première phase de consultations engagée le 9 novembre 2004, l'avis des partenaires sociaux européens est à nouveau sollicité sur le contenu d'une éventuelle initiative communautaire. La Commission envisage, en effet, une directive portant sur tous les facteurs de risque importants de troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle et établissant des exigences minimales de santé et de sécurité sur les lieux de travail. La directive envisagée serait complétée par des initiatives de nature non législative. Il est donc demandé aux partenaires sociaux de donner un avis ou une recommandation sur le contenu de ces textes et de faire part à la Commission de la volonté ou non des partenaires sociaux d'engager un processus de négociation sur la base de ces propositions.

***Consultation sur la protection des travailleurs des services de santé de l'Union européenne contre les infections à diffusion hémotogène résultant de blessures par piqûre d'aiguille***

La santé est l'un des secteurs d'emploi les plus importants en Europe. Or, le personnel des hôpitaux et des services de santé est très souvent confronté au risque d'infection provoquée par des piqûres d'aiguilles et aux blessures causées par d'autres instruments tranchants.

Le Parlement européen a adopté le 24 février 2005 une résolution sur la promotion de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail, puis, le 6 juillet 2006, une résolution concernant la protection des travailleurs des services de santé de l'Union européenne contre les infections à diffusion hémotogène résultant de blessures par piqûre d'aiguille.

La Commission envisage de renforcer les mesures au niveau de la sûreté des procédures, de la formation et de l'information des travailleurs, dans leur activité quotidienne. Les résolutions du Parlement européen pourraient donc être introduites dans la directive 2000/54/CE "Agents biologiques au travail" qui, bien que de portée générale, contient un chapitre spécifique consacré aux "services médicaux et vétérinaires autres que les laboratoires de diagnostic". Les partenaires sociaux sont ainsi invités à donner leur avis sur l'utilité d'une initiative en vue de renforcer la protection des travailleurs des services de santé de l'Union européenne dans ce domaine, et sur l'utilité d'une initiative conjointe des partenaires sociaux européens au titre de l'article 139 du Traité CE.

***Consultation sur le projet de directive visant à simplifier et à rationaliser les rapports nationaux sur la mise en œuvre de la directive cadre du 12 juin 1989***

La directive cadre du 12 juin 1989 pour l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleurs et les directives particulières qui lui sont rattachées contiennent des dispositions qui exigent des États membres qu'ils remettent à la Commission des rapports sur leur mise en œuvre pratique tous les quatre ou cinq ans.

Afin de simplifier et de rationaliser le processus de remise des rapports, la Commission a déposé un projet de directive visant à réduire la fréquence de ces remises (tous les cinq ans au lieu de tous les quatre ans) tout en les synchronisant (les rapports devront être remis en une seule fois). En outre, une structure identique en deux parties sera adoptée comportant une partie générale (pour la directive cadre) et des sections spécifiques (pour les directives particulières).

Cette proposition a passé le cap de la double consultation des partenaires sociaux (les partenaires sociaux européens ont dégagé un consensus sur l'inadéquation du système actuel qui, selon eux, prévoit des rapports suivant des périodicités différentes et ne tient pas compte de l'interaction entre les différentes directives).

Elle a été approuvée par le Comité consultatif de Luxembourg au début de l'année 2006. La proposition constitue la première du genre dans le domaine de la santé au travail s'inscrivant dans le prolongement de la communication de la Commission sur le thème : "mettre en œuvre le programme communautaire de Lisbonne : une stratégie de simplification de l'environnement réglementaire".

Le mécanisme de simplification devrait prochainement être étendu aux directives sur les agents biologiques (2000/54/CE) et cancérigènes (2004/37/CE).

***Consultation sur la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale***

La conciliation entre vie professionnelle et vie privée est un des objectifs prioritaires de la Commission dans le cadre de la feuille de route sur l'égalité entre les femmes et les hommes, adoptée le 1<sup>er</sup> mars 2006 (COM(2006) 92 final). Le thème de l'emploi des femmes et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est d'ailleurs au cœur de son troisième rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, qui a été présenté aux chefs d'État ou de gouvernement lors du Conseil européen de mars 2006.

Les partenaires sociaux européens sont, dans ce domaine, invités à donner leur avis sur :

- la nécessité d'entreprendre d'autres actions dans le domaine de la conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale et, si la réponse est positive, indiquer à quel niveau doivent intervenir ces actions (communautaire, national, sectoriel ou entreprises) ;
- les principaux domaines dans lesquels des améliorations pourraient être nécessaires ;
- les moyens possibles pour permettre de mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie familiale ;
- l'état de la contribution actuelle de la législation communautaire existante en la matière ;
- le moyen d'atteindre le meilleur équilibre possible entre coûts et bénéfices de ces mesures, à la fois pour les individus et pour les entreprises.

### *Consultation sur le renforcement des normes de travail maritime*

La Convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les normes du travail maritime a été adoptée le 23 février 2006 à la quasi-unanimité. Elle rassemble en un seul texte consolidé les conventions et recommandations relatives au travail maritime adoptées par l'OIT depuis 1919, constituant ainsi l'ébauche du premier Code du travail maritime universel.

La Commission souhaite maintenant encourager les ratifications pour obtenir l'entrée en vigueur de cette Convention le plus rapidement possible (les conditions d'entrée en vigueur sont fixées à 30 États comprenant au moins 33 % du tonnage mondial, or, les 27 États de l'Espace économique européen – EEE – totalisent 28 % de la flotte mondiale).

Elle envisage également d'enrichir le droit communautaire de certaines dispositions pertinentes de la Convention, en matière de concurrence. Les effets potentiels sur le droit communautaire de l'entrée en vigueur des normes prévues par la Convention font l'objet actuellement d'une étude d'impact lancée par la Commission.

Parmi les questions principales qui se posent, figurent l'adaptation de l'acquis communautaire, l'adoption de textes complémentaires si

nécessaire, voire le dépassement des dispositions de la Convention, celle-ci ne fixant que des normes minimales.

Les partenaires sociaux sont donc invités à se prononcer sur deux questions :

- la nécessité ou l'opportunité de faire évoluer l'acquis communautaire existant en l'adaptant, le consolidant ou le complétant ;
- la possibilité pour les partenaires sociaux de s'engager dans des négociations en vue de parvenir à un accord à mettre en œuvre par voie de décision du Conseil, au sens de l'article 139 du Traité.

De plus, les partenaires sociaux seront, le cas échéant, consultés dans le cadre d'une deuxième phase, sur le contenu de toute proposition envisagée par la Commission européenne.

### *Consultation sur l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail*

Les partenaires sociaux sont ici consultés sur des "lignes directrices", dans l'objectif de définir les grandes orientations que pourrait prendre l'action de l'Union en appui des politiques nationales :

- nécessité d'une action complémentaire à l'échelon de l'Union, et si oui, par quels moyens ?
- comment l'Union peut-elle s'appuyer sur les éléments communs convenus dans la recommandation de 1992 pour promouvoir les droits des exclus et l'accès aux services nécessaires à leur insertion, compte tenu des innovations intervenues depuis lors ?
- une action à l'échelon de l'Union peut-elle être justifiée sur la base de l'article 137 ? Les aspects touchant à l'activation et à l'accès au marché du travail pourraient-ils alors faire l'objet d'une négociation entre les partenaires sociaux ?

Selon son thème, la consultation est élargie aux autorités publiques à tous les niveaux ainsi qu'aux organisations de la société civile qui veillent aux intérêts des personnes visées par les régimes en question et/ou qui offrent à celles-ci des services complémentaires.

### ***II.1.2. Lancement d'un grand débat sur la "flexisécurité"***

En mars 2004, la Commission a créé, à l'invitation du Conseil européen, un groupe de haut niveau, présidé par M. Wim Kok (ancien Premier ministre des Pays-Bas). Sa mission était de procéder à une évaluation indépendante destinée à l'examen à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne. Ce rapport, baptisé "rapport Kok", a été présenté au Conseil européen le 4 novembre 2004. Il dresse un bilan extrêmement critique des progrès accomplis et formule un certain nombre de recommandations, dont celle de bâtir un marché de l'emploi ouvert et flexible.

Dans la continuité de ce rapport, le sommet social tripartite de Lahti (Finlande) du 20 octobre 2006, a abordé le thème de la "flexisécurité" (vocabulaire issu de la recherche universitaire danoise). M. José Manuel Barroso, président de la Commission européenne, M. Matti Vanhanen, Premier ministre de la Finlande, ainsi que M. Vladimír Špidla, commissaire à l'emploi, aux affaires sociales et à l'égalité des chances, et des représentants des États membres ont invité les partenaires sociaux européens à participer au débat sur la "flexisécurité". Ce sommet social tripartite informel a été organisé dans le but d'encourager des représentants syndicaux et patronaux à étudier les moyens de concilier politiques actives du marché du travail, modalités contractuelles flexibles, éducation et formation tout au long de la vie et protection sociale. C'est la première fois que les partenaires sociaux européens ont l'occasion de contribuer au débat sur ce thème au niveau européen, même si le Conseil avait déjà sollicité les États membres et les partenaires sociaux pour un travail sur des principes communs en la matière au printemps 2006.

Parallèlement, et dans le cadre de leur programme de travail 2006-2008, les partenaires sociaux réalisent actuellement une analyse conjointe des défis auxquels font face les marchés du travail européens. La "flexisécurité" occupe une place importante au sein de cette analyse. Les résultats de leurs travaux ont été transmis à la Commission, dans le cadre de la consultation publique sur le livre vert "Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle" ; ils permettront aux représentants des employeurs et des travailleurs d'alimenter la future communication de la Commission sur la "flexisécurité". Cette communication devrait être rendue publique en juin 2007 et établir la flexisécurité en tant qu'objectif non contraignant de l'Union. Ils pourront aussi, de cette manière, participer au travail de suivi portant sur l'élaboration d'un ensemble de principes communs destinés à faciliter les réformes des marchés du travail sur le plan national.

À ce titre, les pouvoirs publics français ont également procédé à la consultation des partenaires sociaux nationaux, notamment dans le cadre du Comité du dialogue social européen et international (CDSEI).

La stratégie européenne pour l'emploi constitue, depuis plusieurs années, une plate-forme d'échange de bonnes pratiques entre les États membres. Des pays comme le Danemark, l'Espagne, la Finlande, l'Autriche et les Pays-Bas ont accordé une place importante à l'équilibre entre flexibilité et sécurité. Cependant, il n'existe pas de modèle universel dans ce domaine, et l'enjeu est donc aujourd'hui de savoir ce que recouvre le concept de "flexisécurité" et comment celle-ci peut être mise en œuvre au niveau européen.

Selon Vladimir Špidla, le concept de "flexisécurité" repose sur quatre éléments :

- des modalités de travail flexibles, tant contractuelles que non contractuelles (temps de travail, garde d'enfant par exemple), ce qui implique de moderniser la législation du travail ;
- des mesures actives efficaces pour le marché du travail, permettant aux travailleurs de faire face aux changements afin de s'assurer une transition vers un nouvel emploi après une période de chômage ;
- des systèmes solides de formation tout au long de la vie, pour soutenir la capacité d'adaptation des travailleurs à l'intérieur de l'entreprise ;
- des systèmes modernes de sécurité sociale qui assurent un revenu et facilitent la mobilité.

De son côté, la CES a demandé aux décideurs européens d'avoir une approche équilibrée concernant cette notion, afin qu'elle soit bénéfique aussi bien pour les travailleurs que pour les entreprises.

## II.2. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

### **Le dialogue social interprofessionnel**

Il 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 horizontaux du domaine de l'emploi et des affaires sociales. Il produit des résultats et des normes qui s'adressent à toutes les entreprises et travailleurs en Europe. Le niveau interprofessionnel constitue, de par sa vocation générale, le niveau le plus politique du dialogue social. Tout le dialogue social tripartite, à quelques exceptions près, se déroule au niveau interprofessionnel.

### **Les instances du dialogue social interprofessionnel**

- *Le Comité du dialogue social (CDS)*

Principal organe du dialogue social bipartite, il existe depuis 1992. Il est composé de 64 membres (32 par délégation). 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, d'en assurer le plus souvent la mise en œuvre, et de planifier les travaux du dialogue social européen.

Le Comité du dialogue social peut constituer des groupes de travail techniques. Il l'a notamment fait pour les questions macroéconomiques, sur le marché du travail, sur l'égalité des chances entre hommes et femmes, et sur la formation professionnelle.

- *Les sommets du dialogue social*

Ce sont des réunions à haut niveau, sous la présidence du Président de la Commission, qui impulsent ou relancent périodiquement le dialogue social. Neuf sommets de ce type ont été organisés. Le premier de ces sommets, organisé à Val Duchesse le 31 janvier 1985, avait pour objet le lancement du dialogue social ; le dernier, organisé le 29 novembre 2005 au Palais d'Egmont, a été l'occasion de célébrer les 20 ans d'existence du dialogue social européen et de discuter de son avenir.

### **Les acteurs du dialogue social interprofessionnel**

Six organisations interprofessionnelles participent au dialogue social interprofessionnel européen.

- La Confédération européenne des Syndicats (CES - ETUC en anglais) représente les travailleurs. Créée en 1973, la CES fédère actuellement 81 organisations affiliées dans 36 pays d'Europe (dont tous les États membres de l'UE), ainsi que onze fédérations syndicales européennes, soit plus de 60 millions de membres.
- La Confédération des entreprises européennes (BUSINESSEUROPE, anciennement UNICE). Créée en 1958, c'est la plus importante organisation représentant le patronat européen en termes de couverture de l'économie. Elle rassemble 39 organisations patronales de 33 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. Elle indique représenter 20 millions d'entreprises en Europe.

- Le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP). Fondé en 1961, le CEEP regroupe globalement les entreprises ou organisations assurant des services d'intérêt général, les entreprises en réseau (par exemples transports locaux, postes, énergie, eaux, ports) et, dans quelques pays, les pouvoirs locaux.
- L'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME). Créée en 1979, cette association représente les intérêts des employeurs de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (PME). Elle compte 78 organisations membres (issues de 25 États membres de l'UE) et déclare représenter 11 millions d'entreprises employant 50 millions de personnes. En décembre 1998, l'UEAPME a conclu un accord de coopération avec BUSINESSEUROPE, lui permettant de participer aux travaux du dialogue social européen.
- 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, soit, selon leurs chiffres, environ 5 millions d'adhérents.
- La Confédération européenne des cadres (CEC) représente également les cadres. Indépendante de la CES, elle déclare représenter 1,5 million de cadres dans 14 États membres de l'UE.

EUROCADRES et la 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.

### *La transformation du dialogue social européen en action nationale : l'exemple de l'application de l'accord sur le télétravail par les travailleurs et les employeurs*

Le télétravail, qui procure des avantages à la fois aux travailleurs et aux employeurs, est une tendance en pleine croissance actuellement au sein de l'Union européenne. Cette méthode de travail est ainsi souvent présentée comme permettant aux travailleurs un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et aux entreprises la possibilité de moderniser l'organisation du travail.

Bien que le télétravail soit plus répandu dans certains secteurs, comme les télécommunications, on estime que 6 % des travailleurs européens télétravaillent pendant au moins 10 % de leur temps de travail. En outre, deux tiers (66 %) des personnes en âge de travailler sont intéressés par un recours au télétravail.

L'objectif de l'Accord européen sur le télétravail signé en juillet 2002 est de définir un cadre général destiné à faciliter le recours au télétravail dans les entreprises, d'une manière qui réponde aux besoins des travailleurs et des employeurs. Il précise que les télétravailleurs (travailleurs exerçant régulièrement leur activité professionnelle hors des locaux de l'employeur) bénéficient de la même protection que le reste du personnel.

Le 11 octobre 2006, les représentants des employeurs et des travailleurs (UNICE/UEAPME, CES, CEEP) ont présenté à M. Vladimír Špidla, commissaire européen, le premier rapport conjoint concernant l'application de l'accord-cadre sur le télétravail dans les États membres et les pays de l'Espace économique européen. C'est la première fois qu'un tel accord est mis directement en place au niveau national par les représentants des travailleurs et des employeurs, de manière autonome (conformément à l'article 139 du Traité). Les accords-cadres précédents conclus au niveau communautaire sur le congé parental, le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée ont été mis en œuvre dans des directives.

M. Špidla a déclaré : "le rapport montre que les partenaires sociaux peuvent non seulement négocier et conclure un accord, mais aussi participer directement à son application. C'est une première et je tiens à féliciter toutes les parties concernées", ajoutant que "la promotion du télétravail constitue une étape importante dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée".

La quasi-totalité des vingt-sept États membres de l'Union européenne ainsi que l'Islande et la Norvège ont mis en œuvre l'accord sur le télétravail, conformément aux traditions et systèmes nationaux de relations industrielles. Seuls les partenaires sociaux de quatre pays (Chypre, Slovaquie, Estonie et Lituanie) n'ont pas transmis les rapports relatifs à cette mise en œuvre. Ainsi, le rapport met en lumière la grande diversité des mesures adoptées par les partenaires sociaux au cours de la période de mise en œuvre : au travers le plus souvent de conventions collectives nationales et sectorielles (comme en France), de codes de conduite (Royaume-Uni) et de textes de loi (République Tchèque).

Selon les sujets, les différents pays ont été amenés à détailler et compléter les mesures lors des négociations nationales. En France, le processus se poursuit actuellement à travers la négociation d'accords de branches ou d'entreprises.

Les mises en œuvre nationales de cet accord soulignent la volonté des travailleurs et des employeurs de jouer un rôle plus autonome dans la modernisation du lieu de travail.

## II.3. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

### **Les acteurs du dialogue social sectoriel**

Le dialogue social sectoriel s'est essentiellement développé à partir de 1998, lorsque la Commission européenne a institué les comités de dialogue sectoriel (COM (1998) 98/500/EC/COM 322 final, Communication de la Commission – "Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau communautaire").

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 à plusieurs critères :

- appartenir à des secteurs ou des 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.

### **Les comités de dialogue social sectoriels**

Les comités sont composés d'un maximum de 50 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, l'ordre du jour et le suivi des travaux.

### ***II.3.1. La première Conférence sur le dialogue social sectoriel***

La première Conférence sur le dialogue social sectoriel, réunissant les représentants de trente et un secteurs d'activité européens, a eu lieu le 13 mars 2006 au Palais d'Egmont, à Bruxelles, sous la présidence de M. Nikolaus van der Pas, directeur général de la Direction générale emploi, affaires sociales et égalité des chances. M. Špidla, commissaire européen à l'emploi, aux affaires sociales et à l'égalité des chances, et les représentants des syndicats et des employeurs de ces trente et un secteurs d'activité se sont réunis autour de trois grands thèmes : l'anticipation et la gestion du changement, l'intensification du dialogue social dans une Europe élargie et les réponses aux problèmes ou contributions aux solutions.

Les participants se sont attachés, dans le cadre d'ateliers, à définir les initiatives déjà engagées par les partenaires sociaux sectoriels (à titre d'exemple, l'accord autonome de 2005 sur les conditions de travail chez les opérateurs ferroviaires transfrontaliers, qui est devenu, depuis, une directive du Conseil).

À cette occasion, M. Špidla a déclaré que "le dialogue social sectoriel a une fonction spécifique à remplir, dès lors que ses représentants sont les mieux placés pour juger de l'état actuel de l'économie européenne sur la base des caractéristiques de chaque secteur d'activité, d'une part, et pour contribuer à la recherche de solutions concrètes, d'autre part".

### ***II.3.2. Actualité des comités de dialogue social sectoriel***

Le comité de dialogue social du secteur des hôpitaux a été créé en 2006. Le secteur de l'industrie automobile a présenté une demande de création cette année également.

Les comités de dialogue social sectoriel (CDSS) peuvent choisir les formes d'action les plus adaptées à leur secteur et influencer la prise de décisions aussi bien à l'échelon national qu'à l'échelon européen. Chaque rapport sectoriel en fournit des exemples, mais des thèmes communs sont en train d'émerger :

- l'élargissement de l'Union européenne ;
- les restructurations sectorielles ;
- la responsabilité sociale des entreprises ;

- l'adoption des normes fondamentales du travail définies par l'OIT ;
- la formation et l'apprentissage tout au long de la vie ;
- l'égalité des chances ;
- la santé et la sécurité au travail.

Chaque secteur possède, de plus, des domaines d'action spécifiques. Les comités de dialogue social sectoriel peuvent prendre des initiatives et des mesures en conséquence. Ainsi, la question d'un "ciel unique européen" et la gestion du trafic aérien ont été abordées dans le cadre du CDSS de l'aviation civile, ou encore dans le secteur de l'industrie chimique, où les partenaires sociaux ont examiné la politique chimique européenne (REACH) et ont publié une position commune en 2004, mise à jour en 2005.

### ***II.3.3. Le dialogue social européen en santé et sécurité au travail***

Un accord historique dans le domaine du dialogue social européen a été signé le 25 avril 2006 sur la protection de la santé des travailleurs manipulant et utilisant de la silice cristalline.

L'accord a été signé par deux fédérations syndicales (l'EMCEF pour le secteur des mines, de la chimie et de l'énergie et la FEM, pour le secteur de la métallurgie) et 15 organisations patronales représentant de nombreux secteurs industriels (céramique, fonderie, verre, minéraux industriels et métallifères, ciment, laine minérale, béton manufacturé...).

Au niveau européen, cet accord constitue une première dans la mesure où il s'agit du premier texte conventionnel européen couvrant plusieurs secteurs professionnels. Par ailleurs, l'accord représente une avancée plus que notable du fait que la silice cristalline n'est toujours pas classée dans l'annexe I de la directive 65/548 qui établit les règles d'étiquetage et de classement des substances dangereuses.

Quant à son contenu même, l'accord comporte de nombreux points positifs pour la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs parmi lesquels on peut mettre en avant :

- la mise en place d'un système de surveillance de l'application de bonnes pratiques impliquant les travailleurs eux-mêmes, la liste de ces bonnes pratiques (décrites en annexe du texte) pouvant à tout

moment être adaptée et actualisée par un comité paritaire de surveillance mis en place sur chaque site ;

- la mise en place d'un suivi médical pour tous les travailleurs ayant été mis en contact avec la substance dangereuse (même après le changement ou l'arrêt de l'activité concernée) ;
- l'engagement des employeurs à organiser des formations régulières sur la mise en œuvre de bonnes pratiques, y compris pour les travailleurs effectuant des prestations de sous-traitance ;
- la facilitation du recueil des données relatives aux niveaux d'exposition aux poussières dans les différents lieux de travail (ces données sont importantes pour permettre aux différentes entreprises d'évaluer leur conformité avec les valeurs limites d'exposition professionnelle en vigueur dans les législations nationales et suivre les progrès recherchés en matière de réduction des expositions) ;
- la rédaction par les employeurs, à partir de 2008, d'un rapport biennal relatif à la mise en œuvre de bonnes pratiques dans leur entreprise.

L'accord doit entrer en application six mois après sa signature pour une durée de quatre ans et restera ouvert à la signature des employeurs et des employés des secteurs non encore impliqués. Il sera ensuite automatiquement reconduit pour des périodes de deux ans, sachant que les règles nationales qui se révéleraient plus contraignantes que les prescriptions de l'accord prévaudront.

Enfin, après dix mois de négociations, les organisations patronales (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES) ont signé, le 26 avril 2007, un accord cadre européen condamnant fermement toutes les formes de harcèlement et de violence au travail. L'accord prévoit entre autres une méthode de prévention, d'identification et de gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail. Les entreprises doivent clairement signifier que ces actes ne sont pas tolérés et spécifier les procédures à suivre s'il se produisent. Les signataires se sont engagés à appliquer les dispositions de cet accord avant avril 2010.

## II.4. 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, qu'au niveau de leur information, consultation et participation. La mise en place d'un comité d'entreprise européen ainsi que la

création de la société européenne et de la société coopérative européenne en sont l'illustration.

#### ***II.4.1. Le comité d'entreprise européen***

Le comité d'entreprise européen (CEE ou CE européen) a été institué par une directive du Conseil de 1994 (directive 94/45/CE du Conseil, du 22 novembre 1994, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs). Ce comité permet l'information et la consultation des travailleurs à un niveau transnational.

Une étude de l'université de Manchester (Royaume-Uni), souligne que sur les 909 CE européens fondés depuis 1985, il n'en reste plus que 784 en juin 2005 (cette baisse est due notamment aux restructurations d'entreprises), alors que plus de 2 000 entreprises remplissent les conditions pour mettre en place un CE européen.

Cette directive n'a été modifiée, à la marge, qu'en 1997 et 2006, à l'occasion de l'adhésion du Royaume-Uni et plus récemment de l'entrée dans l'Union européenne de la Bulgarie et la Roumanie.

Il a été plusieurs fois question d'une refonte de la directive sur le CE européen, sans toutefois que cela aboutisse. C'est pourquoi, le 13 septembre 2006, le Conseil économique et social européen (CESE) a adopté un avis d'initiative relevant à nouveau la nécessité de la révision de la directive de 1994, notamment afin de renforcer le rôle du CE européen dans les restructurations.

Le CESE regrette ainsi "le pourcentage encore peu élevé de CE européens mis en place par rapport au nombre d'entreprises tenues de le faire". Dans son avis, le CESE relève trois raisons majeures pour procéder à un réexamen de la directive, "à l'issue d'un délai raisonnable" :

- s'aligner sur les nouvelles définitions de l'information et de la consultation, telles que définies par les directives "société européenne" de 2001 (directive 2001/86/CE du Conseil, du 8 octobre 2001, complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs) et "information/consultation" de 2002 (directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne) ;

- modifier le nombre de représentants des travailleurs au Groupe spécial de négociation (GSN) et au CE européen pour tenir compte de l'élargissement de l'Union ;
- reconnaître le droit des syndicats nationaux et européens de faire partie du GSN et du CE européen en ayant la possibilité de faire appel à leurs propres experts également en dehors des réunions prévues.

Le groupe des employeurs est quant à lui fortement opposé à toute modification.

En attendant une éventuelle refonte de la directive sur le CE européen, la vague de fusions et rachats d'entreprises qui a touché l'UE en 2006 est l'occasion pour les partenaires sociaux de négocier ou renégocier des accords pour améliorer le fonctionnement de l'institution. En effet, ces opérations sont le plus souvent à l'origine de la fusion des CE européens existants, bien qu'aucun texte juridique ne fixe leur sort suite à ces restructurations. Les fédérations syndicales préfèrent néanmoins souvent renégocier les accords.

Ainsi, plusieurs accords de 2006 (par exemple suite aux fusions Alcan-Pechiney et Sanofi-Aventis) contiennent des dispositions intéressantes telles que des réunions à intervalles réguliers, alors que la directive ne prévoit qu'une unique réunion annuelle, de même pour les bureaux ou comités restreints, ou encore des formations complémentaires financées par l'employeur.

Enfin, en pleine expansion en Europe, le groupe de transports urbains Transdev a signé le 9 février 2006, un accord de mise en place d'un CE européen. Il s'agit en fait d'un avenant à un accord antérieur prévoyant la création d'un comité de groupe en France puis d'un CE européen.

#### ***II.4.2. L'implication des travailleurs dans la Société européenne et la Société coopérative européenne***

Les textes instituant la Société européenne (SE) et, plus récemment, la Société coopérative européenne (SCE), ont pour objectif de créer des sociétés ayant leur propre cadre juridique afin de permettre à des sociétés constituées dans des États membres différents de se restructurer tout en évitant les contraintes juridiques et pratiques qui résultent de nombreux ordres juridiques différents. Ces structures permettent également aux entreprises de s'organiser sur un plan transnational et facilitent la gestion des groupes et la collaboration au-delà des frontières. Ce sont des instruments communautaires de coopération transfrontalière. Pour chaque structure, une directive complète le statut de la société pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

## La Société européenne (SE)

L'idée de créer une Société européenne (SE) remonte à 1959 (57<sup>e</sup> Congrès des notaires de France). En 1970, la Commission européenne dépose elle-même un projet de règlement. Amendé en 1975 et suivi d'une proposition de directive concernant l'implication des travailleurs en 1989, le projet est modifié en 1991. Enfin, et après plus de 30 ans de débats difficiles, un compromis est trouvé, lors du Conseil européen de Nice de décembre 2000, sur l'ultime question encore pendante, relative à la participation des salariés dans la SE.

### **Textes concernant la SE :**

- un règlement (CE) n° 2157/2001 du Conseil, du 8 octobre 2001, relatif au statut de la Société européenne ;
- une directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001, complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

**Constitution :** la SE peut être constituée selon quatre modes que sont la fusion, la création d'une société holding, la création d'une filiale commune et la transformation d'une société anonyme de droit national. La fusion est limitée aux sociétés anonymes d'États membres différents. La création d'une Société européenne holding est ouverte aux sociétés anonymes et aux SARL ayant une présence communautaire, c'est-à-dire des sièges dans des États membres différents ou des filiales ou succursales dans des pays autres que leur siège. La constitution d'une SE sous forme de filiale commune est ouverte à toute entité de droit public ou privé suivant les mêmes critères.

**Capital minimal :** 120 000 euros ; cependant, un capital plus élevé exigé des sociétés dans certains secteurs par des États membres s'applique également aux SE de cet État.

**Siège :** fixé par les statuts, il doit correspondre au lieu où se trouve l'administration centrale de la SE, c'est-à-dire à son siège réel. La société européenne peut facilement transférer son siège à l'intérieur de la Communauté sans devoir dissoudre l'entreprise dans un État membre pour en créer une nouvelle dans un autre État membre. Un État membre peut prévoir qu'une entité juridique n'ayant pas son administration centrale dans la Communauté peut participer à la constitution d'une SE si elle est constituée selon le droit d'un État membre, a son siège statutaire dans ce même État membre et a un lien effectif et continu avec l'économie d'un État membre.

**Immatriculation :** elle est publiée pour information au *Journal officiel des Communautés européennes*. De plus, toute société européenne est immatriculée dans l'État du siège, dans un registre désigné par la législation de cet État.

**Statuts :** les statuts de la société européenne prévoient comme organes l'assemblée générale des actionnaires et, soit un organe de direction et un organe de surveillance (système dualiste), soit un organe d'administration (système moniste).

**Fiscalité :** faute d'une harmonisation européenne suffisante en la matière, la SE est, comme n'importe quelle multinationale, soumise au régime fiscal de la législation nationale applicable au niveau de la société comme de ses succur-

sales. Les SE restent assujetties aux impôts et taxes de tous les États membres où leurs établissements stables sont situés.

### **L'implication des travailleurs**

Le règlement et la directive sont étroitement liés. Les statuts de la SE sont régis par le règlement ; toutefois, la mise en place du statut de la SE ne devant pas servir qu'à aider les entreprises à mieux affronter l'économie de marché, mais aussi profiter aux salariés, la directive prévoit les conditions permettant aux salariés concernés de bénéficier d'un régime d'information, de consultation et de participation.

C'est la diversité des systèmes de participation selon les pays qui est à l'origine des longues discussions au niveau européen. Par "participation des travailleurs", il faut entendre participation à la surveillance et au développement de la SE. Plusieurs modèles de participation sont possibles : le modèle intégrant les travailleurs au sein de l'organe de surveillance ou de l'organe d'administration, le modèle de l'organe distinct représentant les travailleurs de la société européenne et d'autres modèles qui sont à établir par voie d'accord conclu entre les organes de direction ou d'administration des sociétés fondatrices et les travailleurs de la société, tout en respectant le niveau d'information et de consultation prévu pour le modèle de l'organe distinct.

Les grands principes de cette directive sur l'implication des travailleurs dans la SE sont :

- la priorité donnée à la négociation, puisqu'il est confié aux partenaires sociaux le rôle primordial d'organiser eux mêmes les modalités d'implication au sein de la SE. Un accord en la matière doit donc être négocié entre les organes compétents des entités juridiques participantes et le Groupe spécial de négociation (GSN) dans le cadre de la législation de l'État membre dans lequel sera situé le siège statutaire de la SE. Les négociations débutent dès que le groupe spécial de négociation est constitué et peuvent se poursuivre pendant les six mois qui suivent, les parties pouvant prolonger ces négociations, par accord, jusqu'à un an au total, à partir de la constitution du GSN. Aucune SE ne peut être constituée tant qu'un modèle de participation des travailleurs n'est pas désigné ;
- à défaut d'accord, un système minimal de référence est mis en place en annexe de la directive, avec des particularités dans le cas d'une société européenne issue d'une fusion ;
- assurer la préservation des droits acquis, en appliquant la règle de l'examen des conditions d'implication "avant-après". Cela signifie que le niveau d'implication des salariés le plus élevé qui existait dans les sociétés participantes est maintenu, sous réserve de l'atteinte de seuils différents, selon les cas de constitution de la SE ;
- une obligation d'information : des rapports réguliers sont établis par les dirigeants de la SE. Ils portent sur les programmes d'activités, les chiffres de production et de vente présents et futurs, les conséquences pour la main d'œuvre, les changements au niveau de la direction, les fusions et cessions d'actifs envisagés, les fermetures et licenciements potentiels.

Actuellement, environ soixante-dix SE seraient immatriculées, essentiellement en Europe du Nord, et une vingtaine en voie de constitution. Ce chiffre, relativement faible, peut s'expliquer en partie par le temps qu'ont mis de nombreux États pour incorporer ce statut dans leur droit national. En France, le droit commercial a été adapté pour permettre l'application du règlement et la transposition de la directive a été faite par la loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie. La transposition a été achevée par le décret n° 2006-1360 du 9 novembre 2006 relatif à l'implication des salariés dans la Société européenne et modifiant le Code du travail.

Afin de favoriser le développement des SE en France, un rapport a été commandé par le Garde des Sceaux à Mme Noëlle Lenoir<sup>3)</sup>. Remis en mars 2007, le rapport a pour but de faciliter une évolution des règles applicables, notamment dans la perspective de la Présidence française de l'Union Européenne au second semestre 2008.

### **Les Sociétés européennes (SE) nées en 2006**

Allianz est l'une des premières grandes sociétés sur le territoire européen à adopter ce statut. L'accord, dont le champ géographique comprend les pays de l'Union européenne, les membres de l'Espace économique européen et la Suisse, a été conclu le 21 septembre 2006. Le Comité de la SE sera composé de 37 membres, issus de 24 pays. Le principe a été d'accorder un représentant par pays concerné lorsque les effectifs sont supérieurs ou égaux à 100 et un représentant unique pour les pays scandinaves et baltes, ainsi qu'un représentant supplémentaire pour les pays dans lesquels Allianz ou une de ses filiales compte plus de 2 000 salariés.

Cet accord reconnaît, entre autres, le droit au Comité de la SE de négocier des accords transnationaux sur les thèmes de l'égalité des chances, la santé et la sécurité, la protection des données et la formation continue. Il prévoit également la participation des travailleurs au sein du conseil de surveillance de la société. Sur 12 membres au total, six seront des administrateurs salariés. Il s'agit soit de salariés d'Allianz, soit des représentants d'un syndicat présent au sein du groupe. L'accord reconnaît en outre, les normes fondamentales du travail de l'OIT.

La société allemande MAN Diesel SE (production de moteurs diesel) s'est également transformée en SE par accord du 31 août 2006. Un accord sur la représentation des salariés avait été présenté le 28 avril

3) Noëlle Lenoir : "La Societas Europaea ou SE - Pour une citoyenneté européenne de l'entreprise" - La Documentation Française - 2007.

2006. Le principe de représentation paritaire au conseil d'administration est conservé (soit 5 représentants du personnel sur les 10 membres).

De même, ELCOTEQ, société finlandaise d'électronique, souhaitant réduire ses coûts de gestion, a choisi de se transformer en SE le 1<sup>er</sup> octobre 2006. L'organe de représentation des travailleurs se réunira deux fois par an, mais l'accord ne prévoit pas la participation des travailleurs aux organes de direction.

En France, le groupe SCOR a annoncé, le 3 novembre 2006, une réorganisation de sa structure juridique, qui pourrait aller jusqu'à sa transformation en SE. Le groupe allemand Fresenius (équipement et services médicaux et pharmaceutiques) a également annoncé, en novembre 2006, son intention de se transformer en SE.

### *La Société coopérative européenne (SCE)*

La forme de la Société européenne (SE) n'est pas adaptée à la spécificité des sociétés coopératives (définie par la Commission comme une "association autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement"). L'UE a donc décidé de mettre en place un statut juridique unique de la Société coopérative européenne (SCE). Il s'agit d'une société ayant la personnalité juridique et dont le capital souscrit par ses membres est divisé en parts. Son siège, fixé par les statuts, doit être situé à l'intérieur de la Communauté et doit correspondre au lieu où se trouve son administration centrale. La SCE dispose de la personnalité juridique à partir de son immatriculation dans l'État du siège.

La SCE a pour objet principal la satisfaction des besoins et/ou le développement des activités économiques et/ou sociales de ses membres, notamment par la conclusion d'accords avec ceux-ci en vue de la fourniture de biens ou de services ou de l'exécution de travaux dans le cadre de l'activité que la SCE exerce ou fait exercer.

#### **Textes concernant la SCE :**

- Règlement 1435/2003 du Conseil, du 22 juillet 2003, relatif au statut de la Société coopérative européenne ;
- Directive 2003/72/CE du Conseil, du 22 juillet 2003, complétant le statut de la Société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

**Constitution de la SCE :** sous réserve des spécificités du règlement, la constitution d'une SCE est régie par la loi applicable aux coopératives de l'État où la SCE fixe son siège statutaire. Elle peut être constituée selon quatre modes :

- par au moins cinq personnes physiques résidant dans au moins deux États membres ;
- par au moins cinq personnes physiques et sociétés au sens de l'article 48 deuxième alinéa du Traité, ainsi que d'autres entités juridiques de droit public ou privé, constituées selon le droit d'un État membre, qui résident dans au moins deux États membres ou sont régies par la législation d'au moins deux États membres ;
- par des sociétés au sens de l'article 48 deuxième alinéa du Traité, ainsi que d'autres entités juridiques de droit public ou privé, constituées selon le droit d'un État membre, qui résident dans au moins deux États membres ou sont régies par la législation d'au moins deux États membres ;
- par fusion de coopératives constituées selon le droit d'un État membre et ayant leur siège statutaire et leur administration centrale dans la Communauté, si deux d'entre elles au moins relèvent du droit d'États membres différents ;
- par transformation d'une coopérative constituée selon le droit d'un État membre et ayant son siège statutaire et son administration centrale dans la Communauté, si elle a depuis au moins deux ans un établissement ou une filiale relevant du droit d'un autre État membre.

**Capital minimal :** 30 000 euros.

**Siège :** fixé par les statuts, il doit correspondre au lieu où se trouve l'administration centrale de la SCE, c'est-à-dire à son siège réel. Un État membre peut prévoir qu'une entité juridique n'ayant pas son administration centrale dans la Communauté peut participer à la constitution d'une SCE, si elle est constituée selon le droit d'un État membre, a son siège statutaire dans ce même État membre et a un lien effectif et continu avec l'économie d'un État membre.

**Immatriculation :** elle est publiée pour information au *Journal officiel des Communautés européennes*. De plus, toute SCE est immatriculée dans l'État du siège, dans un registre désigné par la législation de cet État, conformément au droit applicable aux sociétés anonymes.

**Statuts :** les statuts sont établis conformément aux dispositions prévues pour la constitution des coopératives relevant de la législation de l'État membre du siège de la SCE, par écrit et signés par les membres fondateurs. Ils doivent contenir au minimum un certain nombre d'éléments définis par le règlement. Le règlement prévoit par ailleurs que la structure de la SCE se compose d'une assemblée générale et, soit d'un organe de direction et d'un organe de surveillance (système dualiste), soit d'un organe d'administration (système moniste).

### **L'implication des travailleurs**

Les dispositions en matière d'implication des travailleurs sont très proches de celles sur la Société européenne. Elles prévoient ainsi l'implication des travailleurs dès le processus de création, par l'intermédiaire du Groupe spécial de négociation (GSN), créé conformément aux dispositions prévues par la directive.

Un accord doit donc préciser, dans chaque SCE et conformément à la procédure de négociation ou conformément aux dispositions de référence de la directive relative à l'implication des travailleurs dans la SCE, les modalités relatives à l'implication des travailleurs.

### ***II.4.3. Un exemple d'accord d'entreprise européen sur l'égalité des chances par le groupe Areva***

Areva et la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) ont conclu, le 16 novembre 2006, un accord d'entreprise relatif à l'égalité des chances.

Cet accord inscrit comme prioritaire l'objectif d'égalité de traitement entre salariés, sans distinction de sexe, d'âge, d'orientations politiques, religieuses, de caractéristiques physiques ou d'origine ethnique. Il développe en particulier les thèmes de l'égalité femmes-hommes et de l'emploi des personnes handicapées.

Le processus de négociation a débuté par un diagnostic, réalisé entre juin et décembre 2005 au niveau des treize pays couverts par l'accord instituant le comité de groupe d'Areva, recensant les données nécessaires et les "bonnes pratiques". La négociation a ensuite été menée entre, d'une part, la direction d'Areva, et, d'autre part, le bureau du comité de groupe d'Areva et la Fédération européenne de la métallurgie.

L'accord prévoit ainsi des mesures visant à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, une série d'actions de communication et de sensibilisation pour la promotion de l'emploi de personnes en situation de handicap, et met en place des indicateurs pour évaluer les progrès en la matière.

La mise en œuvre de cet accord se fera en trois étapes :

- l'information des membres du comité de groupe européen et des responsables du groupe lors d'une journée spécifique ;
- la signature de l'accord dans chaque pays au niveau de la structure compétente pour transposer le texte localement ;
- la définition d'un plan d'action local dans les entités concernées.



# LA MODERNISATION

---

# DU DIALOGUE SOCIAL

---

## I. LA CONCERTATION ENTRE L'ÉTAT ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES ET PATRONALES

### I.1. LE PROCESSUS DE MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL

Les règles qui régissent les relations collectives en France ont connu d'importants bouleversements depuis 2004, notamment avec la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social qui a procédé à une réforme en profondeur des règles régissant la négociation et la conclusion d'accords collectifs afin de conforter le développement du dialogue social.

Un des objectifs de ce texte était de rechercher la plus large autonomie des partenaires sociaux, ainsi que le prévoyait la position commune du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de la négociation collective, invitant l'État à se consacrer à sa mission de définition des principes essentiels et de l'effectivité de l'ordre public social.

La négociation collective joue un rôle accru dans la production de la norme sociale. Les bilans de la négociation collective pour les années 2004 et 2005 soulignaient d'ailleurs que le droit conventionnel prenait une part de plus en plus grande dans l'élaboration du droit du travail.

Dans la continuité de cette évolution du rôle et des responsabilités accrues des partenaires sociaux, l'année 2006 est caractérisée par des évolutions importantes en matière de concertation entre l'État et les organisations syndicales et patronales. Ces évolutions se sont traduites par des débats riches avec les partenaires sociaux, autour de deux rapports sur le dialogue social<sup>(4)</sup> et leurs pistes d'évolution sur des sujets sensibles comme la représentativité syndicale, les règles de la négociation collective ou l'amélioration du dialogue social. La Commission nationale de la négociation collective (CNNC) s'est réunie

---

4) Raphaël Hadas-Lebel : "Pour un dialogue social efficace et légitime : représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales" et Dominique-Jean Chertier "Pour une modernisation du dialogue social".

trois fois en 2006. En mai et novembre 2006, l'avis des partenaires sociaux était sollicité sur l'évolution du dialogue social.

Par la suite, la loi de modernisation du dialogue social, adoptée en janvier 2007 après plusieurs mois de concertation, marque une date importante dans l'histoire des relations sociales et s'inscrit dans la continuité des actions législatives, menées par le Gouvernement depuis 2002, qui visent à développer la place du dialogue social et de la négociation collective.

### ***1.1.1. Le contexte : la place du droit conventionnel***

L'évolution des règles de la concertation s'inscrit dans un contexte où le droit conventionnel prend une part de plus en plus importante dans l'élaboration du droit du travail.

Lors de la réunion de la CNNC du 26 juin 2006, le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, M. Gérard Larcher, a présenté les grandes tendances de la négociation collective, soulignant la vitalité de la négociation collective au cours de l'année 2005.

Selon lui, ces tendances devaient être analysées au regard de trois faits marquants : l'essor de la négociation collective tant au niveau des branches que des entreprises, la négociation sur les salaires tant au niveau des branches que des entreprises (redevue, grâce à l'intervention de l'État, le premier thème de négociation), et enfin la volonté des partenaires sociaux de se saisir de sujets nouveaux (télétravail, emploi des seniors).

Le ministre a annoncé aux partenaires sociaux que la démarche du Gouvernement était de rendre au dialogue social sa place et de lui ouvrir d'autres champs.

Cette tendance s'est confirmée : l'année est caractérisée par des évolutions importantes en matière de concertation entre l'État, d'une part, et les organisations syndicales et patronales, d'autre part.

### ***1.1.2. L'association des partenaires sociaux à la mise en œuvre d'un dialogue social efficace et légitime***

M. Raphaël Hadas-Label, président de la section sociale du Conseil d'État, a été chargé par le Premier ministre, lors d'une réunion de la CNNC le 12 décembre 2005, d'une mission d'information et de réflexion sur plusieurs questions qui conditionnent un dialogue social renoué et concernent principalement : la représentativité des organisations syndicales et professionnelles, les règles gouvernant la validité

des accords collectifs, les modalités du dialogue social au sein des petites et moyennes entreprises, ainsi que la question plus générale des moyens des organisations syndicales et de leur financement.

Le rapport remis en mai 2006 et intitulé “Pour un dialogue social efficace et légitime : représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales” présente sur chacune des questions traitées, un état des lieux précis et détaillé. Il propose, sur chacune des questions soulevées, des scénarios et des orientations : un scénario d’adaptation, qui repose sur l’aménagement des dispositifs existants, et un scénario de transformation, qui passe par des modifications plus ambitieuses de notre système de relations professionnelles.

Le 30 mai 2006, les membres de la CNNC ont été consultés sur ce rapport. Après une présentation de ce document par son auteur, le ministre a souhaité orienter le débat autour de deux questions : la possibilité de faire un diagnostic partagé sur les forces, faiblesses, marges de progrès du dispositif de relations sociales existant et l’identification des solutions qui paraissent les plus porteuses de progrès et de celles devant être écartées.

Dans le cadre d’un tour de table, les membres de la CNNC se sont exprimés sur les conclusions de ce rapport et ont fait part de leur position sur les différents thèmes abordés.

L’ensemble des contributions, ainsi que les éléments de débat ont été transmis par la voie du procès verbal de la réunion au Conseil économique et social qui a, par la suite, émis un avis sur ce sujet en novembre 2006. En reprenant la plupart des orientations dégagées par le rapport de M. Raphaël Hadas-Lebel, le Conseil économique et social reconnaît majoritairement le principe selon lequel le choix par les salariés des organisations appelées à les représenter dans les négociations doit se fonder, entre autres mais principalement, sur des élections. En matière de négociation collective, il suggère de passer dans un premier temps du droit d’opposition majoritaire à la majorité relative qui conduirait au même résultat mais dans une dynamique différente. Le Conseil préconise, notamment, des formes de négociation adaptées dans les petites et moyennes entreprises (PME) et particulièrement dans les très petites entreprises (TPE) : les représentants des salariés appelés à négocier pourraient être, en l’absence de délégué syndical, élus parmi les salariés de l’entreprise.

À la suite du rapport remis au Premier ministre par M. Raphaël Hadas-Lebel, et après avis du Conseil économique et social, le ministre de l’emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre délégué à l’emploi, au travail et à l’insertion professionnelle des jeunes ont tenu des réunions bilatérales avec les partenaires sociaux, qui ont

permis de dégager un compromis sur la nécessité d'une réforme des règles de représentativité. À l'issue de ces rencontres, au mois de mars 2007, le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes a adressé un courrier aux partenaires sociaux retraçant les pistes d'évolutions envisageables des règles de la représentativité syndicale, et les points pouvant faire l'objet d'une négociation.

### ***1.1.3. La loi de modernisation du dialogue social : les nouvelles règles de la concertation***

Le Premier ministre avait demandé par lettre du 10 janvier 2006 à M. Dominique-Jean Chertier de "faire des propositions sur les moyens d'améliorer le dialogue entre le gouvernement et les partenaires sociaux voire de la société civile, afin de disposer d'un espace d'échange et d'information dans des temps compatibles avec ceux de l'action politique". Ce rapport, remis le 31 mars 2006 au Premier ministre, comportait des propositions situées dans la continuité de la loi du 4 mai 2004 et inspirées des procédures existantes au niveau européen s'agissant du renvoi à la négociation collective des réformes touchant aux relations du travail. Il proposait de fixer un programme pluriannuel de réforme en prévoyant d'emblée les modes de concertation et d'association des partenaires sociaux, d'instaurer un temps réservé à la concertation avant tout projet de réforme du droit du travail, de réformer la composition du Conseil économique et social ainsi que de simplifier les instances de concertation.

Dans ce contexte, lors de son discours devant le Conseil économique et social, le 10 octobre 2006, le Président de la République a affirmé qu'il fallait "changer les règles du jeu, et construire une nouvelle architecture de la responsabilité". Un projet de loi devait constituer une étape décisive en plaçant "les partenaires sociaux au cœur de l'élaboration des normes et des réformes sociales". "Il ne sera plus possible de modifier le Code du travail sans que les partenaires sociaux aient été mis en mesure de négocier sur le contenu de la réforme engagée. Et aucun projet de loi ne sera présenté au Parlement sans que les partenaires sociaux soient consultés sur son contenu".

Sur la base du rapport précité, le Gouvernement, à l'issue de rencontres bilatérales avec les partenaires sociaux, a élaboré un projet de loi visant à réformer le dialogue social pour les associer plus étroitement à l'élaboration des normes.

#### ***La consultation des partenaires sociaux sur ce projet de loi***

Au cours d'une réunion de la CNNC du 6 novembre 2006, présidée par M. Gérard Larcher et en présence de M. Jean-Louis Borloo, les

partenaires sociaux ont été consultés sur l'avant projet de loi relatif à la modernisation du dialogue social.

Le projet pose en effet des principes en matière de concertation préalable et de négociation, de consultation et d'information réciproque du Gouvernement et des partenaires sociaux et induit un changement en profondeur des pratiques dans les relations qui se sont nouées depuis des décennies entre les partenaires sociaux et l'État.

Les partenaires sociaux reconnaissent pour la plupart que ce texte "va dans le bon sens", même si quelques réserves sont émises sur la portée de cette loi.

Le ministre a, en conclusion, souligné que des réponses seraient apportées aux préoccupations des partenaires sociaux et que tout serait fait pour que la CNNC soit effectivement renforcée par cette réforme.

Le projet de loi a été soumis à l'Assemblée nationale les 4 et 5 décembre 2006 puis au Sénat le 17 janvier 2007.

### *Le contenu*

La loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social vise à mieux associer les partenaires sociaux à l'élaboration des textes essentiels qui régissent notamment les relations du travail. De nouvelles procédures sont mises en place.

- **La concertation** : lorsque le Gouvernement envisage une réforme concernant les règles générales du droit du travail – les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle – il doit, dans un premier temps, engager, sauf urgence, une concertation avec les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel. Cette concertation se fait sur la base d'un document d'orientation adressé à ces organisations. Ces dernières indiquent si elles envisagent ou non de négocier, dans un délai qu'elles précisent, en vue de conclure un accord interprofessionnel.
- **La consultation** : les textes législatifs et réglementaires élaborés par le Gouvernement au vu des résultats de la concertation et de la négociation, devront être présentés devant les instances habituelles du dialogue social : Commission nationale de la négociation collective, Comité supérieur de l'emploi et Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie. Dans ce cadre, la compétence de la CNNC a été étendue aux relations individuelles de travail, notamment au contrat de travail.

- **L'information** : il est enfin prévu un rendez-vous régulier et annuel entre le Gouvernement et les partenaires sociaux devant la Commission nationale de la négociation collective, au cours duquel les pouvoirs publics et les organisations représentatives feront respectivement part de leur calendrier de réformes et de négociations. Le compte rendu de ces débats sera publié.

La loi de modernisation du dialogue social met en place de nouvelles procédures de concertation, préalable indispensable avant d'aborder efficacement l'ensemble des réformes touchant aux relations individuelles et collectives du travail aux niveaux national et interprofessionnel, notamment les questions difficiles et encore conflictuelles entre partenaires sociaux que sont notamment les règles de représentativité et le régime du financement des organisations syndicales.

Ce texte vise à organiser et aménager les procédures de consultation des partenaires sociaux prévues par le Code du travail de sorte que l'élaboration des textes concernant ce code soit précédée d'une procédure garantissant une concertation et un dialogue social effectifs, à l'instar de la situation que connaissent la plupart des démocraties modernes.

Dans ce nouveau cadre, la Commission a une compétence consultative sur les projets de loi et décrets relatifs aux règles générales concernant le dialogue social et les relations individuelles et collectives du travail. Il est explicitement indiqué que la Commission conserve l'ensemble de ses attributions y compris en matière de négociation collective.

Dans les années à venir, le rythme de consultation de la CNNC devrait être accru compte tenu de ces dispositions et des prérogatives renforcées de cette instance, qui devient ainsi la "commission pivot" pour toutes les réformes en droit du travail.

### *Une première application*

Une première consultation de la CNNC, intervenue le 6 février 2007, s'est inscrite dans le cadre de la réforme introduite par la loi du 31 janvier 2007.

Le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes a souhaité entamer une réflexion avec les partenaires sociaux sur le fonctionnement opérationnel de la CNNC au regard des évolutions de son rôle.

Par ailleurs, dans le cadre de cette réunion, le Gouvernement a proposé aux partenaires sociaux d'engager des négociations nationales interprofessionnelles en matière de protection sociale complémentaire sur la base d'un document d'orientation faisant un état des lieux de la situation dans les branches. Le constat dressé fait apparaître que la complémentaire maladie collective reste peu développée et que de

fortes disparités existent entre les secteurs et catégories de salariés. Ainsi, si près de 92 % des Français bénéficient d'une complémentaire santé, en revanche, de grandes différences existent entre les entreprises en fonction de la taille de celles-ci, entre les secteurs d'activité et entre les salariés en fonction de leur qualification et de la nature de leur contrat de travail. En outre, si les entreprises sont relativement actives pour offrir des "complémentaires-santé" à leurs salariés, la plupart des branches n'ont pas investi ce champ de la négociation collective. Sur les 172 branches dotées d'un régime de prévoyance, seules 30 ont à ce jour institué des garanties maladies.

Sur la base de ce constat et après des échanges notamment sur les délais de cette négociation, il a été acté que les partenaires sociaux se donnaient pour objectif de mener une négociation interprofessionnelle sur le thème de la protection sociale complémentaire santé avant la fin de l'année 2007. Dans ce cadre, les partenaires sociaux devront déterminer le champ d'application de la négociation, le contenu de l'accord et sa portée.

Au-delà des nouvelles dispositions de concertation entre l'État et les partenaires sociaux, la sous-commission des Conventions et Accords de la CNCN a poursuivi l'examen des demandes d'extension et d'élargissement des conventions et accords, en veillant à expliciter ses avis et observations.

## **I.2. LA PROCÉDURE D'EXTENSION ET D'ÉLARGISSEMENT DES CONVENTIONS ET ACCORDS**

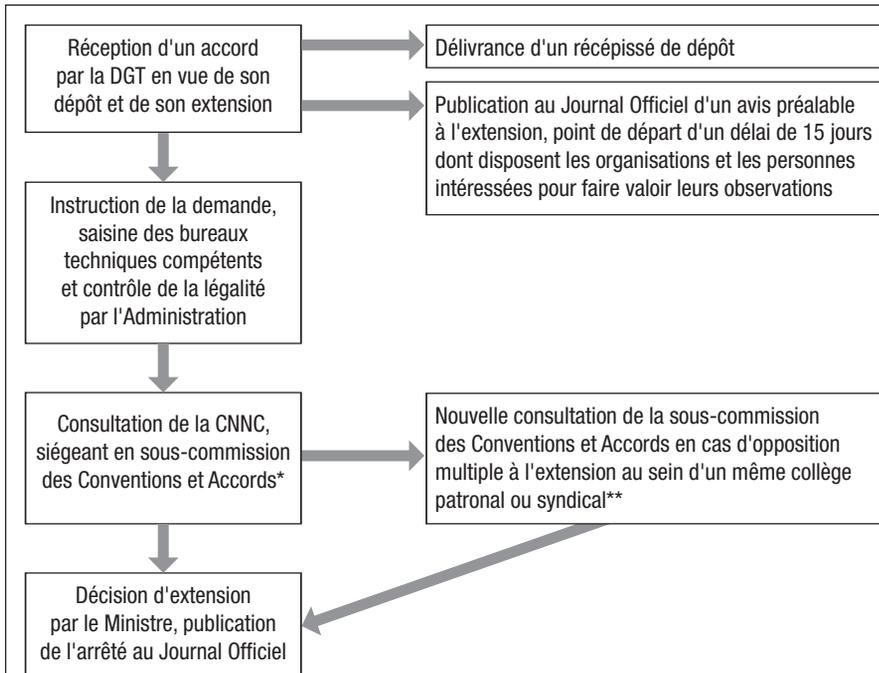
La sous-commission des Conventions et Accords a eu au cours de l'année 2006 une activité importante, dans la mesure où elle s'est réunie six fois pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement.

Cette sous-commission a, par ailleurs, été consultée quinze fois dans le cadre de la procédure accélérée (PA) prévue pour l'examen des accords ne portant que sur les salaires.

### ***I.2.1. L'extension et l'élargissement des textes conventionnels***

#### **La procédure d'extension**

La procédure d'extension consiste à rendre applicable, par arrêté ministériel ou interministériel, une convention ou un accord collectif à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application. La convention ou l'accord étendu s'applique ainsi aux entreprises qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations patronales signataires. L'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.



\* La sous-commission des Conventions et Accords se réunit tous les deux mois environ. Elle est consultée selon une procédure spécifique accélérée (PA) pour les avenants salariaux qui lui sont transmis périodiquement par courrier.

\*\* Si la double opposition à l'extension est maintenue à l'occasion de ce second passage, le ministre peut décider l'extension au vu du nouvel avis.

L'extension d'un texte de rattachement n'est possible que si le texte de base a préalablement été étendu. Tout texte soumis à la procédure d'extension doit comporter un champ d'application professionnel et territorial : soit celui du texte auquel il est rattaché, soit un champ d'application spécifique s'il s'agit d'un accord professionnel.

### La procédure d'élargissement

La procédure d'élargissement consiste à rendre applicable à un secteur professionnel ou géographique une convention ou un accord collectif qui a déjà fait l'objet d'une extension dans un autre secteur d'activité ou territorial. Elle intervient à la demande d'une des organisations représentatives intéressées ou à l'initiative du ministre, en cas de carence des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par des difficultés persistantes à négocier une convention ou un accord dans une branche d'activité ou un secteur territorial déterminé.

## *Un nombre important de demandes d'extension*

Au total, 930 demandes d'extension ont été enregistrées par la Direction générale du travail au cours de l'année 2006. Ce chiffre est similaire à celui de 2005 qui marquait une hausse importante et sans précédent des demandes d'extension. Ainsi, entre 2002 et 2006, le nombre de demandes d'extension a progressé de près de 50 %.

La principale augmentation provient des accords de salaires, examinés en procédure accélérée, puisque leur nombre est passé de 376 en 2005 à 448 en 2006, soit une hausse de près de 20 %. En outre, 483 textes portant sur des thèmes autres, et donc soumis à la procédure normale (PN), ont fait l'objet d'une demande d'extension en 2006.

### **Nombre de demandes d'extension présentées par an de 2002 à 2006**

	2002	2003	2004	2005	2006*
<b>Nombre de demandes d'extension présentées</b>	636	676	823	940	930

\* Données provisoires pour 2006.

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DGT (BDCC)

### *Une hausse sans précédent du nombre de textes étendus*

Au cours de l'année de référence, 904 textes ont été étendus (contre 754 en 2005) et 729 arrêtés d'extension ont été pris (contre 601 en 2005).

La hausse sans précédent du nombre de textes étendus concerne tant les accords de salaires que les accords portant sur les autres thèmes de négociation.

### **Nombre de textes étendus entre 2002 et 2006 selon le type de procédure**

Textes	2002		2003		2004		2005		2006	
	PA*	PN*	PA	PN	PA	PN	PA	PN	PA	PN
<b>nationaux</b>	154	279	139	285	157	373	159	362	184	422
<b>régionaux</b>	90	53	72	47	94	48	109	56	127	56
<b>départementaux et locaux</b>	55	30	52	26	62	46	52	16	82	33
<b>Sous-totaux</b>	299	362	263	358	313	467	320	434	393	511
<b>Total général</b>	<b>661</b>		<b>621</b>		<b>780</b>		<b>754</b>		<b>904</b>	

\* PA : procédure accélérée - PN : procédure normale

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DGT (BDCC)

## *Des délais d'extension moyens inférieurs aux délais légaux*

La procédure d'extension garantit la prise en compte de la volonté des partenaires sociaux, à travers, notamment, la publicité du texte signé (publication au Journal Officiel de l'avis préalable d'extension) et la concertation organisée au sein de la sous-commission des Conventions et Accords de la CNNC. Cette concertation est l'occasion d'échanges fructueux sur les modalités d'application du droit du travail dans les branches professionnelles caractérisées par de fortes spécificités économiques et sociales.

Les délais d'extension des conventions et accords ont diminué cette année d'environ 13 jours par rapport à l'année 2002. En moyenne, en 2006, l'instruction d'une demande d'extension a duré 161 jours entre la réception de la demande, l'examen de celle-ci, la consultation de la sous-commission des Conventions et Accords et la signature de l'arrêté d'extension. Ce délai, correspondant à environ 5 mois, est inférieur au délai légal de 6 mois, fixé par l'article R. 133-5 du Code du travail.

Toutefois, si les délais d'extension de 2006 sont supérieurs à ceux des années précédentes, cela s'explique par la nette augmentation du nombre de demandes d'extension ces deux dernières années. Ainsi, le nombre de textes présentés en sous-commission des Conventions et Accords a fortement progressé (951 en 2006, contre 810 en 2005), ce qui a conduit à un allongement des délais d'extension. En outre, des textes plus anciens, bloqués notamment à cause d'une difficulté dans la définition du champ d'application, ont été étendus en 2006. De même, sept conventions collectives ont fait l'objet d'une mesure d'extension, sachant que leur instruction nécessite plus de temps.

Enfin, la réforme de la procédure de dépôt, mise en œuvre le 1<sup>er</sup> juin 2006 [voir III.3], devrait aller dans le sens d'une amélioration des délais globaux d'extension, puisqu'elle permet, dans la même opération, de procéder au dépôt d'un texte et d'en demander l'extension.

### **Délai moyen d'instruction des demandes d'extension par type de procédure de 2002 à 2006**

<b>ANNÉE DE SIGNATURE DES ARRÊTÉS D'EXTENSION</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
<b>Délai moyen global en jours</b>	174	160	145	134	161
<b>Délai moyen en PN en jours</b>	200	194	170	160	190
<b>Délai moyen en PA en jours</b>	143	116	108	100	121

\* PA : procédure accélérée - PN : procédure normale

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DGT (BDCC)

## *Un nombre d'élargissements constant*

Sur les 904 textes étendus en 2006, 45 ont été élargis à d'autres secteurs d'activités ou territoriaux. Ces textes sont principalement des accords régionaux (28). Cette procédure concerne essentiellement les textes conclus par la branche de l'*architecture* qui doivent être élargis au secteur des *maîtres d'œuvre en bâtiment* en raison de la carence de représentation dans ce secteur professionnel.

Si le nombre d'élargissements demeure constant (44 en 2005), certaines branches professionnelles ont signé en 2006 des textes modifiant leur champ d'application afin de combler les carences de négociation dans des secteurs d'activités ou territoriaux non couverts jusqu'alors. Il s'agit, notamment, de la *poissonnerie* dont le champ recouvre désormais le commerce de gros de poissons (avenant du 12 janvier 2006) et de la *métallurgie de Nîmes* qui recouvre désormais le département de la Lozère (avenant du 7 décembre 2006).

### ***I.2.2. Les avis de la sous-commission des Conventions et Accords***

En 2006, la sous-commission a été consultée sur l'extension de 951 textes, soit 141 textes de plus qu'en 2005. Jusqu'à cette année, la sous-commission n'avait pas été consultée sur un nombre aussi important de textes.

709 ont reçu un avis favorable unanime à leur demande d'extension (539 en 2005), ce qui représente plus de 74 % des textes examinés par la sous-commission (plus de 66 % en 2005). Ainsi, sur les cinq dernières années, 2006 est l'année où les organisations syndicales et patronales ont exprimé le moins d'oppositions à l'extension de conventions et accords.

Neuf textes (soit 1 % du total des textes examinés) ont, quant à eux, fait l'objet d'une opposition multiple au sein d'un même collège, patronal ou syndical. L'opposition à l'extension manifestée par au moins deux organisations membres de la sous-commission appartenant à un même collège donne lieu à une seconde consultation de la sous-commission, sur la base d'un rapport qui précise la portée des dispositions en cause, les motifs des oppositions et la réponse que ces derniers appellent de la part de l'Administration ainsi que les conséquences d'une éventuelle extension.

## Résultats de la consultation des membres de la sous-commission des Conventions et Accords de 2002 à 2006 (en %)

	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Proportion d'accords examinés ayant fait l'objet d'un avis favorable unanime</b>	61 %	60,8 %	60,3 %	66,5 %	74,5 %
<b>Proportion d'accords examinés ayant fait l'objet d'une opposition multiple</b>	3,9 %	5,8 %	4,1 %	1,1 %	1,0 %

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DGT (Extension)

Parmi les oppositions multiples, on note particulièrement :

- La double opposition de la CGT et de la CGT-FO à l'extension de l'avenant du 6 juin 2006, relatif au compte épargne-temps, à l'accord de branche du 7 juin 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des *entreprises de commission, de courtage, de commerce intra-communautaire et d'importation exportation*. Cet avenant prévoit, notamment, un dispositif de compte épargne-temps qui, à défaut d'accord d'entreprise, peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et, en leur absence, après information des salariés.
- La double opposition de la CGT et de la CGT-FO à l'accord du 13 février 2006 portant dispositions spécifiques à l'animation commerciale, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des *prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire*. Cet accord crée un nouveau type de contrat "le contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale".
- La double opposition de la CGPME et du MEDEF à l'accord n° 6 du 27 avril 2004 fixant les salaires minima mensuels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la *parfumerie de détail et de l'esthétique*. Cet accord couvre les trois grands secteurs du champ d'application de la convention (la parfumerie, l'esthétique et les écoles liées à la profession de l'esthétique et de la parfumerie), mais n'est pas signé par l'organisation patronale représentant le secteur de la parfumerie sélective.

## Répartition des oppositions par organisations syndicales en 2006

	Oppositions simples exprimées en procédure accélérée	Oppositions simples exprimées en sous-commission	Oppositions exprimées dans le cadre d'une opposition multiple	Décompte total des oppositions
<b>CGT</b>	90	39	6	135
<b>CFDT</b>	0	0	0	0
<b>CGT-FO</b>	2	8	6	16
<b>CFTC</b>	0	0	0	0
<b>CFE-CGC</b>	0	1	0	1
<b>MEDEF</b>	1	3	3	7
<b>CGPME</b>	0	3	2	5
<b>UPA</b>	0	1	1	2
<b>UNAPL</b>	0	0	0	0
<b>TOTAUX</b>	<b>93</b>	<b>55</b>	<b>18</b>	<b>166</b>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DGT (Extension)

## Proportion d'oppositions de chaque organisation (en %)

	2003	2004	2005	2006
<b>CGT</b>	28,3	27,6	24,3	14,2
<b>CFDT</b>	0,0	0,2	0,2	0,0
<b>CGT-FO</b>	5,0	3,1	3,0	1,7
<b>CFTC</b>	0,2	0,0	0,0	0,0
<b>CFE-CGC</b>	0,6	0,6	0,6	0,1
<b>MEDEF</b>	1,5	1,4	0,4	0,7
<b>CGPME</b>	2,0	0,5	0,5	0,5
<b>UPA</b>	0,6	0,1	0,4	0,2
<b>UNAPL</b>	1,1	1,2	0,1	0,0

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DGT (Extension)

Suivant la tendance générale, les organisations syndicales et patronales se sont moins opposées que les années passées. La CGT reste néanmoins, comme les années passées, l'organisation syndicale s'étant opposée le plus à l'extension des textes soumis à l'avis de la sous-commission des Conventions et Accords.

### ***1.2.3. Les observations marquantes de la sous-commission des Conventions et Accords de la CNNC pour l'année 2006***

Les observations formulées par la sous-commission des Conventions et Accords, sont le fruit d'une concertation approfondie avec les partenaires sociaux sur les modalités d'application du droit du travail dans les branches professionnelles qui tiennent compte des spécificités économiques et sociales de ces secteurs.

Quatre types d'observations sont formulés par l'Administration et soumis à l'avis des membres de la sous-commission des Conventions et Accords :

- l'extension de la convention ou de l'accord, à l'exclusion de certaines de ses clauses, en raison de leur contradiction avec des textes législatifs ou réglementaires en vigueur ;
- l'extension de la convention ou de l'accord, sous réserve de l'application de dispositions légales ou réglementaires en vigueur, dans le cas où les clauses s'avèrent ambiguës ou incomplètes ;
- le renvoi à la négociation du texte soumis à l'extension, soit pour des raisons de légalité, soit pour des raisons d'opportunité ;
- l'appel à l'attention des partenaires sociaux sur certains points (erreur matérielle, politiques publiques, etc.).

Les exclusions et les réserves figurent dans l'arrêté portant extension de la convention ou de l'accord. L'appel à l'attention des partenaires sociaux n'apparaît pas, quant à lui, dans l'arrêté d'extension mais dans la lettre de notification dudit arrêté, adressée à l'organisation qui a demandé l'extension.

#### ***La mise à la retraite avant 65 ans***

L'article L. 122-14-13 du Code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 16 de la loi du 21 août 2003, précisait qu'une convention ou un accord de branche étendu, conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle pouvait permettre la mise à la retraite d'un salarié avant 65 ans. Par ailleurs, suite à un arbitrage interministériel intervenu pour trancher la question de l'extension d'un accord relatif au départ et à la mise à la retraite conclu dans la branche de la *métallurgie*, l'Administration a procédé également à l'extension des accords relatifs au départ et à la mise à la retraite avant 60 ans.

Les branches se sont largement saisies des conditions de mise à la retraite avant 65 ans, faisant de cette question l'un des principaux thèmes de négociation. Ainsi, depuis septembre 2003, environ 120 accords de branche ont porté sur ce sujet, dont 91 ont été étendus.

Toutefois, l'amélioration du taux d'emploi des seniors constitue un enjeu majeur, dans un contexte où l'âge moyen de la population active croît fortement, où le taux d'emploi des 55-64 ans en France (36,8 %) s'avère en deçà du taux moyen d'emploi de l'Union européenne (42 %) et où le taux de chômage des seniors se maintient à un niveau élevé.

Ce constat partagé a suscité des stratégies d'action tant au plan européen que national. Ainsi, les partenaires sociaux se sont appropriés l'objectif fixé lors du conseil européen de Lisbonne de mars 2000, par la conclusion, le 13 octobre 2005, de l'Accord national interprofessionnel sur l'emploi des seniors. En effet, l'article 27 de l'accord vise à augmenter de 36,8 % à 50 % d'ici à 2010 le taux d'emploi des 55-64 ans, ce qui correspond à une augmentation annuelle de ce taux d'emploi de deux points.

Le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors, présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006 est venu appuyer cet objectif d'intérêt général en déclinant des actions centrées sur le maintien dans l'emploi et le retour à l'emploi des seniors, ainsi que l'aménagement de leur fin de carrière.

En conséquence et en cohérence avec ces objectifs, depuis la sous-commission du 6 juillet 2006, les accords comportant des stipulations prévoyant une mise à la retraite avant 65 ans ont fait l'objet d'un refus d'extension. Au total, sur la base de ces motifs d'intérêt général, treize textes ont fait l'objet d'un refus d'extension.

Dans la même optique, la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007, modifiant les dispositions de l'article L. 122-14-13 du Code du travail, prévoit que les accords conclus et étendus avant sa publication et qui ont prévu la possibilité de mise à la retraite d'office d'un salarié avant l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la sécurité sociale, doivent cesser de produire leurs effets.

### *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a réaffirmé l'obligation légale de prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle a en outre créé plusieurs obligations et notamment celle de négocier les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Toutefois, certaines conventions, avenants à ces conventions ou accords ne prennent pas en compte cet objectif d'égalité profession-

nelle ou ne prévoient pas les mesures de rattrapage des inégalités constatées. Ainsi, dans le cadre de la procédure d'extension, l'Administration a régulièrement appelé l'attention des partenaires sociaux en rappelant les dispositions légales en la matière. Plusieurs cas de figure doivent alors être distingués.

Tout d'abord, dans le cas d'un accord collectif qui prendrait en compte l'objectif d'égalité professionnelle sans prévoir les mesures de rattrapage, l'observation de l'Administration est rédigée de la manière suivante :

“L'attention des partenaires sociaux est appelée sur l'obligation légale de prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Conformément à l'article L. 132-12 alinéa 3, les partenaires sociaux de la branche ont l'obligation de négocier tous les trois ans les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

De plus, la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes prévoit désormais que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (article L. 132-12-3 du Code du travail).”

En outre, lorsque le texte soumis à extension est une convention collective ou un avenant à une convention, il est également rappelé aux partenaires sociaux que l'article L. 133-5 du Code du travail impose pour l'extension d'une convention collective nationale l'existence de dispositions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Enfin, lorsque le texte soumis à extension, quelle que soit sa nature, ne prend pas du tout en compte l'objectif d'égalité professionnelle, l'observation de l'Administration comporte un alinéa supplémentaire, aux termes duquel “conformément aux articles L. 132-12 alinéa 1 et L. 132-12-1 du Code du travail, les négociations annuelles sur les salaires, et quinquennales sur les classifications doivent prendre en compte l'objectif d'égalité entre les hommes et les femmes”.

## *La formation professionnelle*

En 2006, la formation professionnelle reste un thème majeur de négociation.

Dans le cadre de la procédure d'extension, des observations sur la participation des employeurs au financement de la formation ainsi que sur l'entretien professionnel et le bilan de compétence ont été régulièrement présentées par l'Administration.

## *La participation des employeurs au financement de la formation*

Toute entreprise, quelle que soit sa taille, doit participer au financement de la formation des salariés. Pour ce faire, elle doit verser une contribution à l'Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont elle dépend.

Le régime applicable à la participation des employeurs au financement de la formation résulte en dernier lieu des dispositions de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005, modifiant l'article L. 951-1-II du Code du travail, qui institue un taux spécifique de contribution pour les entreprises de dix à moins de vingt salariés. En effet, ces entreprises sont exonérées partiellement des versements légaux et conventionnels qui leur sont applicables (financement global fixé à 1,05 % au lieu de 1,60 % dont 0,90 % au titre du plan de formation, 0,15 % au lieu de 0,50 % au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation et exonération du versement dû au titre du congé de formation).

Or, de nombreux accords prévoient que la contribution des entreprises employant dix salariés et plus au financement de la formation professionnelle continue est fixée à 1,60 % des rémunérations versées pendant l'année de référence dont 0,90 % au titre du plan de formation, 0,50 % au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation et 0,20 % au titre du congé de formation.

En conséquence, ces accords ont été étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du Code du travail.

## *L'entretien professionnel et le bilan de compétences*

L'entretien professionnel et le bilan de compétences permettent aux salariés, en accord avec leur employeur, de définir un projet professionnel ou de formation afin d'envisager une évolution professionnelle.

Dans le cadre du plan de formation, il appartient aux partenaires sociaux de déterminer les modalités de mise en œuvre de cet entretien professionnel et de ce bilan de compétences.

Ainsi, de nombreux accords de branche conditionnent le bénéfice d'un entretien professionnel ou d'un bilan de compétences à un temps de présence dans l'entreprise. Cependant, ces textes omettent fréquemment les dispositions de l'article L. 122-26-4 et du sixième alinéa de l'article L. 122-28-7 issues de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

En effet, en application des articles susvisés, la femme salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité et le ou la salarié(e) qui reprend son activité à l'issue du congé prévu à l'article L. 122-28-1 (congé parental d'éducation) ont droit, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, à un entretien avec leur employeur en vue de leur orientation professionnelle.

En ce qui concerne le bilan de compétences, une majorité d'accords prévoit que "tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences et qu'il est de droit après vingt ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à partir de quarante-cinq ans sous réserve d'un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie".

Or, selon les dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 122-28-7 du Code du travail, "le salarié bénéficiaire d'un congé parental d'éducation ou exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficie de plein droit du bilan de compétences mentionné à l'article L. 900-2, dans les conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 122-8-1".

Les accords contenant de telles stipulations conventionnelles ont donc été étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-26-4 et L. 122-28-7 alinéa 6 du Code du travail.

En conclusion, 70 % des conventions et accords de branche déposés, en 2006, ont fait l'objet d'une demande d'extension, ce qui traduit l'intérêt porté par les partenaires sociaux à cette procédure de généralisation et d'harmonisation des conditions sociales au sein d'une branche d'activité.

De même, l'augmentation significative, ces deux dernières années, du nombre de demandes d'extension et la hausse sans précédent du nombre de textes présentés à la sous-commission des Conventions et Accords et étendus en 2006 démontrent la vitalité du dialogue social de branche et l'implication de l'Administration dans l'extension de ces

textes. Si les partenaires sociaux continuent de négocier sur des domaines traditionnels (salaires, formation professionnelle, etc.), ils s'approprient également de nouveaux thèmes de négociation (santé et sécurité au travail, etc.) ou mettent en œuvre les obligations de négociation issues des dernières réformes en matière de droit du travail (emploi des personnes handicapées, etc.).

### **I.3. LA SOUS-COMMISSION DES SALAIRES DE LA CNNC**

La sous-commission des Salaires s'est réunie le 11 mai 2006 pour examiner le bilan de la négociation salariale dans les branches professionnelles, et tout particulièrement dans celles ayant des bas de grilles démarrant en dessous du salaire minimum de croissance (SMIC), dans le contexte de l'opération de relance de la négociation salariale de branche enclenchée en mars 2005 (cf. partie II sur la négociation sur les salaires).

## Liste des conventions et accords étendus au niveau national

TEXTES	Type du texte	Date arrêté
<b>Emploi des seniors</b> Accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi 09/03/2006	Accord Interprofessionnel	12/07/2006
<b>Professions libérales - formation professionnelle</b> Accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales 28/02/2005	Accord Interprofessionnel	12/04/2006
<b>Télétravail</b> Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail 19/07/2005	Accord Interprofessionnel	30/05/2006
<b>2005-07 Mutualisation formation professionnelle</b> Accord 2005-07 relatif à la mutualisation élargie des enveloppes de plus de 10 et moins de 10 salariés en matière de formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif 23/06/2005	Accord Professionnel	07/12/2006
<b>Aide à domicile - champ d'application</b> Accord de la branche de l'aide à domicile relatif au champ d'application des accords de branche 07/09/2005	Accord Professionnel	28/03/2006
<b>Aide à domicile - formation et professionnalisation</b> Accord de la branche de l'aide à domicile relatif à la formation tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation 16/12/2004	Accord Professionnel	18/12/2006
<b>Aide à domicile - indemnités kilométriques</b> Accord de la branche de l'aide à domicile du 29 novembre 2005 relatif au montant des indemnités kilométriques 29/11/2005	Accord Professionnel	23/10/2006
<b>Aide à domicile - temps modulés</b> Accord de la branche de l'aide à domicile relatif aux temps modulés 30/03/2006	Accord Professionnel	18/12/2006

TEXTES	Type du texte	Date arrêté
<b>Artisanat - épargne salariale Alsace</b> Accord paritaire régional sur l'épargne salariale de la confédération de l'artisanat d'Alsace 17/05/2005	Accord Professionnel	28/02/2006
<b>Association centre gestion - négociation</b> Accord relatif à la négociation d'une convention collective de branche entre les Centres de gestion agréés et habilités et les Associations de gestion et de comptabilité 15/02/2006	Accord Professionnel	12/07/2006
<b>Audiovisuel - financement formation professionnelle</b> Protocole d'accord sur le financement de la formation professionnelle dans l'audiovisuel en application de la loi du 4 mai 2004 17/01/2005	Accord Professionnel	28/06/2006
<b>Audiovisuelle production - salaires intermittents</b> Accord de salaires applicables aux techniciens et ouvriers intermittents employés par les entreprises de production audiovisuelle 01/06/2006	Accord Professionnel	13/10/200
<b>Audiovisuel - période de professionnalisation</b> Protocole d'accord sur la période de professionnalisation dans la branche de l'audiovisuel 11/03/2005	Accord Professionnel	23/03/2006
<b>Auto-moto La Réunion - indemnisation des salariés</b> Protocole d'accord sur la mise en place d'un dispositif d'indemnisation des représentants des salariés 15/06/2006	Accord Professionnel	14/12/2006
<b>Avoués cours d'appel - salaires 2006</b> Accord national professionnel réglant les rapports entre les avoués près les Cours d'appel et leur personnel, relatif aux salaires pour l'année 2006 12/01/2006	Accord Professionnel	12/07/2006
<b>Bois menuiserie - entretien professionnel</b> Accord national relatif à l'entretien professionnel dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles 17/02/2006	Accord Professionnel	20/10/2006

TEXTES	Type du texte	Date arrêté
<b>Boulangerie pâtisserie artisanale Rhône - épargne</b> Accord départemental sur l'épargne salariale des artisans boulangers du Rhône 09/03/2006	Accord Professionnel	17/10/2006
<b>Casinos - formation professionnelle</b> Accord national professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des casinos 31/10/2005	Accord Professionnel	12/06/2006
<b>Cinéma doublage - salaires</b> Accord national professionnel de salaires du doublage 03/08/2006	Accord Professionnel	18/10/2006
<b>Commissaires priseurs - formation continue</b> Accord professionnel relatif à la formation continue 06/07/2005	Accord Professionnel	23/03/2006
<b>Commissaires priseurs - salaires 2006</b> Accord du 18 janvier 2006 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commissaires-priseurs 18/01/2006	Accord Professionnel	12/05/2006
<b>Édition phonographique - champ d'application annexe</b> Protocole d'accord portant sur le champ d'application de la convention collective des artistes interprètes de l'édition phonographique et portant modification d'accord du 29 septembre 2003 22/11/2005	Accord Professionnel	27/09/2006
<b>Édition phonographique - CPNEF/EP</b> Protocole d'accord relatif à la mise en place d'une Commission paritaire nationale emploi formation dans l'édition phonographique (CPNEF / EP) 13/04/2005	Accord Professionnel	01/02/2006
<b>Enseignement privé hors contrat - emploi formation</b> Accord de branche national relatif à l'emploi et à l'accès des salariés à la formation professionnelle dans l'enseignement privé hors contrat 15/06/2005	Accord Professionnel	25/04/2006
<b>Enseignement privé sous contrat - formation</b> Accord national inter-branches sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat 26/05/2005	Accord Professionnel	19/10/2006

TEXTES	Type du texte	Date arrêté
<b>Hospitalisation privée - formation professionnelle</b> Accord de branche relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche sanitaire et médico-sociale à statut commercial 23/12/2004	Accord Professionnel	01/02/2006
<b>Hôtellerie de plein-air - chèques-vacances</b> Accord national du 28 janvier 2005 relatif à la mise en place des chèques-vacances dans la branche de l'hôtellerie de plein-air 28/01/2005	Accord Professionnel	19/10/2006
<b>Librairie - développement négociation collective</b> Accord relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie 05/12/2005	Accord Professionnel	23/03/2006
<b>Librairie - salaires et prime 2005</b> Accord relatif au barème de salaires et prime d'ancienneté au 1 <sup>er</sup> novembre 2005 dans la librairie 13/10/2005	Accord Professionnel	17/02/2006
<b>Maroquinerie - classifications des salariés</b> Accord relatif aux classifications des salariés dans le secteur de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir 09/09/2005	Accord Professionnel	23/03/2006
<b>Maroquinerie - formation professionnelle</b> Accord formation professionnelle continue - Maroquinerie 15/12/2005	Accord Professionnel	17/10/2006
<b>Maroquinerie industries - salaires</b> Accord sur les salaires de la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir 18/04/2005	Accord Professionnel	06/04/2006
<b>Maroquinerie - salaires minima</b> Accord sur les salaires minima dans le secteur de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir 09/09/2005	Accord Professionnel	23/03/2006
<b>Médico-sociale sanitaire non lucratif - OPCA UNIFAF</b> Convention de l'OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif dénommé UNIFAF 14/10/2003	Accord Professionnel	06/11/2006

TEXTES	Type du texte	Date arrêté
<b>Métallurgie - contrat mission exportation</b> Accord national du 23 septembre 2005 relatif au contrat de mission à l'exportation dans la métallurgie 23/09/2005	Accord Professionnel	13/10/2006
<b>Métallurgie - information et communication</b> Accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie 25/11/2005	Accord Professionnel	31/05/2006
<b>Papeterie - salaires minima 2005</b> Accord barème des salaires minima et primes d'ancienneté conventionnels dans la papeterie 05/07/2005	Accord Professionnel	18/03/2006
<b>Papier-carton - organisation commissions paritaires</b> Accord professionnel relatif aux modalités d'organisation des commissions paritaires dans le cadre des conventions collectives relatives au papier-carton 20/11/2002	Accord Professionnel	12/06/2006
<b>Presse - formation professionnelle</b> Accord collectif national sur la formation professionnelle dans le secteur de la presse 29/03/2005	Accord Professionnel	06/02/2006
<b>Quincaillerie - CPNEFP</b> Accord portant création de la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche "quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison" 26/10/2004	Accord Professionnel	29/05/2006
<b>Sanitaire - formation professionnelle 2005-01</b> Accord 2005-01 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie 07/01/2005	Accord Professionnel	06/02/2006
<b>Sanitaire, médico-sociale - astreintes 2005-04</b> Accord 2005-04 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif aux astreintes 22/04/2005	Accord Professionnel	07/12/2006
<b>Sanitaire sociale - apprentissage tuteur 2005-08</b> Accord 2005-08 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif à la mise en œuvre de l'apprentissage et de la formation des tuteurs 23/06/2005	Accord Professionnel	07/12/2006

TEXTES	Type du texte	Date arrêté
<b>Spectacle vivant - formation professionnelle</b> Accord-cadre du 2 février 2005 relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises du spectacle vivant 02/02/2005	Accord Professionnel	12/06/2006
<b>Spectacle vivant - observatoire métiers</b> Protocole d'accord sur l'observatoire prospectifs des métiers et des qualifications du spectacle vivant 10/10/2005	Accord Professionnel	31/05/2006
<b>Transport aérien - transférabilité du DIF</b> Accord relatif à la transférabilité du droit individuel à la formation dans les situations de transfert de personnel 11/01/2006	Accord Professionnel	10/08/2006
<b>Travail temporaire - modes de négociation</b> Accord national relatif aux modes de négociation dans des entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans le cadre du travail temporaire 13/07/2005	Accord Professionnel	06/07/2006
<b>Métallurgie Vendée</b> Convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée 16/12/2004	Convention Collective (IDCC 2489)	21/06/2006
<b>Sport</b> Convention collective nationale du sport 07/07/2005	Convention Collective (IDCC 2511)	21/11/2006
<b>Habitat social organisations professionnelles</b> Convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social 20/09/2005	Convention Collective (IDCC 2526)	18/10/2006
<b>Maroquinerie, articles voyage, cuir, sellerie</b> Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir 09/09/2005	Convention Collective (IDCC 2528)	12/06/2006
<b>Métallurgie Aisne</b> Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne 30/09/2005	Convention Collective (IDCC 2542)	29/03/2006

TEXTES	Type du texte	Date arrêté
<p><b>Géomètres-experts, géomètres, topographes</b>            Convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers            13/10/2005</p>	<p>Convention Collective            (IDCC 2543)</p>	<p>24/07/2006</p>
<p><b>Vétérinaires praticiens salariés</b>            Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés            31/01/2006</p>	<p>Convention Collective            (IDCC 2564)</p>	<p>31/05/2006</p>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

## II. LES EFFETS DU VOLET “DIALOGUE SOCIAL” DE LA LOI DU 4 MAI 2004 SUR LA NÉGOCIATION

La troisième année d'application de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social fait apparaître une certaine stabilité des négociations portant sur le dialogue social.

Concernant plus particulièrement les négociations relatives aux modes dérogatoires de négociation, elles sont comparables en 2006 à celles de 2005 en termes de volume et de contenu, alors que les dispositions relatives à la mise en œuvre du principe de l'accord majoritaire et aux dérogations, par l'entreprise, à un accord de branche n'ont encore trouvé que très rarement application.

### II.1. LE PRINCIPE DE L'ACCORD MAJORITAIRE

#### *Les règles applicables*

La loi du 4 mai 2004 consacre le principe majoritaire comme condition impérative de la validité des accords et donne la possibilité aux partenaires sociaux de choisir le dispositif qui leur paraît le mieux adapté.

Un **accord interprofessionnel** entre en vigueur, s'il ne fait pas l'objet d'une opposition de la majorité, en nombre, des organisations syndicales représentatives (c'est-à-dire en l'absence d'opposition de trois des cinq syndicats représentatifs à l'échelle nationale, CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC et CFE-CGC pour les cadres).

En principe, un **accord de branche**, de la même façon, ne devra pas rencontrer d'opposition d'une majorité de syndicats en nombre (parmi les syndicats représentatifs de la branche).

Toutefois, par accord étendu conclu comme indiqué ci-dessus, une branche peut décider que ses futurs accords devront recueillir les signatures d'un ou de plusieurs syndicats représentant une majorité des salariés de la branche. Cet accord décidera ainsi si la détermination de la majorité des salariés résulte d'une consultation spécifique des salariés de la branche ou se mesure par les résultats obtenus aux dernières élections professionnelles (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel).

Un **accord d'entreprise** entre en vigueur, s'il ne fait pas l'objet d'une opposition d'un ou des syndicats représentatifs majoritaires, c'est-à-dire

ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles dans l'entreprise.

Là encore, toutefois, un accord de branche étendu peut exiger que les accords d'entreprise dans cette branche recueillent une majorité de signatures.

## ***La mise en œuvre du principe de l'accord majoritaire***

### ***Les accords relatifs aux conditions de conclusion des accords***

Alors qu'un accord de branche relatif aux conditions de conclusion des accords de branche ou d'entreprise avait été conclu en 2005 (accord du 6 juillet 2005 conclu dans le secteur du *remorquage maritime*), en 2006, aucun accord de ce type n'a été conclu.

En revanche, certains accords relatifs plus largement au dialogue social ainsi qu'une convention collective comportent un chapitre consacré aux règles de conclusion des accords d'entreprise et/ou de branche. C'est le cas notamment dans les branches *négoce et distribution des produits pétroliers, industries alimentaires, industries charcutières, poissonnerie, boulangerie-pâtisserie industrielle, eaux boissons sans alcool, coiffure...* Cependant, tous ces accords ont fait le choix d'appliquer les règles qui prévalent en tout état de cause à défaut d'accord de branche : la validité des accords de branche et d'entreprise est subordonnée à l'absence d'opposition des syndicats majoritaires en nombre (branche) ou en nombre de voix (entreprise).

S'agissant du niveau du groupe et de l'entreprise, l'accord du groupe Thalès conclu le 23 novembre 2006 est le premier, à ce niveau, à consacrer le principe de l'accord majoritaire. Par cet accord, le groupe Thalès "s'engage à ne conclure que des accords majoritaires". À compter du 23 novembre 2006, le groupe s'engage à ne conclure des "accords groupes ou sociétés" qu'à condition que ceux-ci aient été signés par une ou des organisations syndicales ayant recueilli la moitié au moins des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. L'accord précise que le principe de l'accord majoritaire ne s'applique pas au thème des négociations annuelles obligatoires et aux accords d'établissement.

### ***L'exercice du droit d'opposition***

Pour l'exercice du droit d'opposition, il faut rappeler que ses effets dans les branches ou les entreprises, ne peuvent être précisément mesurés. En effet, lorsqu'il fait l'objet d'une opposition majoritaire,

l'accord est réputé non écrit, il n'est donc pas porté à la connaissance des services compétents du ministère.

Toutefois, compte tenu de l'accroissement du nombre de textes conclus au niveau de la branche (environ 2 900 accords conclus depuis la mise en œuvre de la loi du 4 mai 2004), les éventuelles oppositions majoritaires exercées ne semblent pas, en tout état de cause, avoir affecté la production conventionnelle à ce niveau.

D'une manière générale, et bien que le droit d'opposition n'ait pas eu d'effets quantitatifs identifiés, cette possibilité accordée aux organisations majoritaires a des conséquences importantes sur les stratégies des partenaires sociaux dans le cadre de la négociation. Face à un risque d'exercice du droit d'opposition, les employeurs (au niveau de l'entreprise, mais aussi les organisations dans la branche) peuvent songer, notamment, à faire des concessions supplémentaires afin de rallier tel ou tel syndicat et permettre ainsi à l'accord d'être majoritaire. Il s'agit donc pour les employeurs de rechercher une majorité de signatures. De la même manière, du côté des organisations syndicales de salariés, il est désormais nécessaire de constituer des coalitions soit pour signer un accord soit pour s'y opposer.

Il ressort ainsi des pratiques observées par les présidents de Commissions mixtes<sup>5)</sup>, qu'au niveau de la branche, les négociateurs ont intégré les possibilités offertes par le droit d'opposition dans leurs stratégies de négociation dans plus d'un tiers des branches considérées. L'opposition est d'ailleurs devenue une stratégie effective dans plusieurs branches et lorsque ce droit est exercé, il aboutit quasi systématiquement au blocage des négociations sur le thème concerné. Les organisations d'employeurs commencent à rechercher régulièrement la conclusion d'accords majoritaires pour éviter tout risque d'opposition tandis que, de leur côté, les organisations de salariés cherchent à se regrouper au sein de la branche, créant ainsi une position de force par l'union d'une majorité d'organisations syndicales sur une base commune et rendant inutile la négociation avec les autres organisations en cas de désaccord. Le bilan de la loi du 4 mai 2004 prévu au 31 décembre 2007 permettra d'évaluer les effets de cette loi visant à rendre l'organisation de la négociation plus consensuelle et à renforcer la légitimité des accords conclus.

---

5) À partir des informations recueillies auprès de présidents de Commissions mixtes représentant 57 branches, se dessinent des tendances qui n'ont cependant pas un caractère exhaustif.

## II.2. LES NÉGOCIATIONS SUR L'ARTICULATION DES NIVEAUX DE NÉGOCIATION

### ***Les règles applicables***

Les accords de niveaux inférieurs peuvent déroger aux accords de niveaux supérieurs, sous réserve que les signataires de ces derniers n'aient pas exclu cette faculté. Les partenaires sociaux ont ainsi la possibilité d'aménager, le cas échéant, la portée du principe de faveur en prévoyant des possibilités de dérogation. Désormais, les accords, qu'ils soient interprofessionnels, de branche ou d'entreprise, peuvent comporter des dispositions dérogeant en tout ou partie aux dispositions applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

Ces dispositions n'ont ni pour objet ni pour effet de modifier, d'une part, les rapports entre les normes législatives (ou réglementaires) et les normes conventionnelles et, d'autre part, les rapports entre les accords collectifs et les contrats de travail.

Les dérogations aux accords de branche sont exclues dans quatre domaines où la branche continue à définir un socle impératif : salaires minima, classifications, garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire et mutualisation des fonds destinés à la formation professionnelle.

Dans un certain nombre de cas où le Code du travail prévoit une mise en œuvre de la loi par un accord de branche, un accord d'entreprise pourra désormais intervenir pour mettre en œuvre les dispositions législatives : de nouveaux sujets, listés limitativement, sont ainsi ouverts à la négociation d'entreprise.

Le texte précise que les nouvelles règles ne valent que pour l'avenir et ne remettent pas en cause l'articulation entre les accords et conventions conclus avant l'entrée en vigueur de la loi. Il convient cependant de rappeler que certaines conventions de branche signées avant l'entrée en vigueur de la loi avaient d'ores et déjà prévu que des accords d'entreprise pourraient déroger à tout ou partie de leurs stipulations : la loi conforte le contenu de ces conventions.

### ***La possibilité de dérogation par accord d'entreprise, ouverte au niveau des accords de branche, reste une pratique minoritaire***

Depuis la mise en œuvre de la loi du 4 mai 2004, plus de la moitié des 34 conventions collectives conclues comportent une clause interdi-

sant la dérogation. Contrairement à 2004, la plupart des conventions collectives signées en 2005 comportaient une clause interdisant une dérogation au niveau des entreprises à toutes les dispositions de la convention collective. Cette disposition figure dans neuf des seize conventions collectives conclues en 2006.

Au niveau des branches professionnelles, 1 094 accords et avenants ont été signés en 2006.

La proportion d'accords en 2006 qui autorisent ou interdisent la dérogation est semblable à celle observée en 2004 puis en 2005. L'interdiction de déroger concerne les trois quarts des accords – qu'elle soit explicite, pour un accord sur dix, ou que le thème des accords l'impose, pour six textes sur dix – tandis que moins d'un quart des accords autorise la dérogation.

En 2006, les accords auxquels les entreprises ne peuvent en tout état de cause pas déroger ont progressé par rapport à 2005. L'augmentation observée en 2005 devait être mise en lien avec l'accroissement du nombre de textes sur les salaires. En 2006, la part des avenants salariaux représente environ 50 % de l'ensemble des accords et avenants conclus. En outre s'y ajoute le fort accroissement du nombre d'accords signés sur le thème des classifications.

D'une manière générale, plus de la moitié des textes conclus depuis le 4 mai 2004 portent sur des sujets auxquels les entreprises ne peuvent en tout état de cause pas déroger, comme les salaires minima, les classifications, le choix d'un Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), la mise en place d'une Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), ou bien encore la fixation de l'âge de mise à la retraite.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi, environ un texte sur six signé au niveau national comporte une clause expresse interdisant aux entreprises de déroger. Au niveau infranational, seuls quinze textes comportent cette clause. Il est intéressant de noter qu'une part importante de ces accords prévoient une clause qui interdit la dérogation, alors qu'ils portent sur des thèmes pour lesquels la dérogation n'est en tout état de cause pas possible dans l'entreprise, comme les salaires minima ou les classifications.

Alors qu'en 2004 et en 2005, un peu plus d'un quart des textes signés, au niveau national, ne comportaient pas de clause impérative, ils en représentent un peu moins d'un quart en 2006. Par ce silence, ainsi que par la nature des thèmes négociés, des dérogations sont éventuellement ouvertes aux entreprises.

La part des principaux thèmes des accords conclus au niveau national et sur lesquels les entreprises pourraient éventuellement déroger par accord collectif a évolué, en 2006 par rapport à 2005, concernant ceux relatifs aux éléments du salaire (autres que les salaires minima), primes et indemnités puisqu'ils ne représentent plus que 6 % de l'ensemble des accords et avenants contre 12 % en 2005. En revanche, on observe une stabilité relative des autres principaux thèmes comme la formation professionnelle (3 % comme en 2005) ou le temps de travail, les heures supplémentaires et les congés (2,5 % contre 2 % en 2005).

Le système de suivi statistique des accords d'entreprise a été adapté de manière à évaluer les effets de la loi du 4 mai 2004 sur la pratique de la négociation collective au niveau de l'entreprise. En ce qui concerne les accords d'entreprise qui éventuellement comporteraient des clauses dérogeant à des accords de branche signés après le 4 mai 2004, il semble qu'en 2006 comme en 2005, les entreprises ne se sont pas saisies de ces possibilités de déroger. Les services des Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) ont été chargés de vérifier le caractère effectivement dérogatoire de ces textes, par comparaison des clauses figurant dans l'accord d'entreprise d'une part, et dans l'accord de branche d'autre part. Cette opération d'analyse s'avère cependant complexe à mettre en pratique par ces services, notamment parce que l'identification d'une clause dérogatoire particulière dans un accord global est difficile à repérer et que la notion même de dérogation, dans un sens défavorable, peut être ambiguë. Depuis la mise en œuvre de la loi, les DDTEFP n'ont déclaré avoir repéré qu'une soixantaine d'accords dérogatoires : il ne semble donc pas que les entreprises aient réellement mobilisé cette possibilité de déroger à des accords de branche.

Au-delà de cette question spécifique de la conclusion d'accords dérogatoires, la croissance du nombre de textes conclus à ce niveau (voir partie 2 chapitre 3) montre que l'objectif de renforcement du dialogue social d'entreprise a été atteint.

### ***Les caractéristiques des clauses conventionnelles qui interdisent la dérogation***

Toutes les clauses qui interdisent la dérogation sont très générales, les formules utilisées sont invariablement "aucun accord ne peut déroger", ou lorsque le niveau de l'accord est précisé, "les accords d'entreprise et d'établissement", ou encore les accords "de tout niveau". Même "les accords de groupe" sont mentionnés dans près d'un accord sur six parmi les niveaux concernés alors même que la loi prévoit que les accords de groupe ne peuvent comporter de disposi-

tions dérogatoires, sauf disposition expresse des conventions de branche ou accords professionnels.

Parfois, l'accord de branche mentionne son "caractère impératif" pour signifier que la dérogation est interdite.

La quasi totalité de ces accords précise le sens dans lequel il faut entendre la notion d'interdiction de déroger au niveau inférieur à la branche, en indiquant qu'il ne peut y être dérogé que "dans un sens plus favorable".

En revanche, la particularité de certaines clauses conventionnelles qui interdisaient toute dérogation, pour l'avenir, par accord d'entreprise, relevée en 2005 n'est plus observée en 2006. On relève toutefois une convention collective (*Sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers*) qui pose le principe de la non dérogation par les accords d'entreprise et qui ajoute que les accords conclus postérieurement devront préciser à chaque fois la possibilité ou non de déroger.

### II.3. DES NÉGOCIATIONS QUI SE POURSUIVENT SUR LES MODES DÉROGATOIRES DE NÉGOCIATION

On observe, en deux années d'application, un maintien du rythme de conclusion d'accords sur le dialogue social (six en 2005 et sept en 2006) ouvrant la possibilité aux entreprises dépourvues de délégué syndical de négocier. Ces accords permettent, dans leur champ d'application, la négociation avec les représentants du personnel ou, à défaut, un salarié mandaté en cas de carence aux élections professionnelles. Pour être applicables, les dispositions de ces accords doivent être étendues par le ministre en charge du travail. Au total, dix textes ont été étendus sur les quatorze<sup>(6)</sup> conclus entre le 7 mai 2004 et le 31 décembre 2006.

Conformément à l'article L. 132-26 du Code du travail, les accords sur les modes dérogatoires de négociation doivent fixer les thèmes ouverts à ce mode de négociation, les modalités de fonctionnement de la Commission paritaire nationale de branche, les conditions de majorité requises pour l'accord d'entreprise conclu avec le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, les conditions d'exercice du mandat des salariés mandatés, les modalités de suivi des accords par l'observatoire paritaire de branche.

---

6) Les quatre textes qui ne sont pas encore étendus ont tous fait l'objet d'une demande d'extension qui est en cours d'instruction par les services des ministères chargés de l'extension des textes conventionnels.

## Les accords sur les modes dérogatoires de négociation

Branche	Intitulés des textes	Publication (BO hebdo)	Date signature	Date de l'arrêté d'extension
<b>Entreprises du négoce et de distribution des combustibles liquides, gazeux et produits pétroliers</b>	Accord relatif à la négociation collective en l'absence de délégué syndical et à la création d'un observatoire paritaire de la négociation	2005-14	20/12/2004	24/02/2006
<b>Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes</b>	Accord relatif à la négociation collective	2005-22	04/03/2005	08/12/2005
<b>Industries alimentaires (accord interbranches)</b>	Accord relatif au dialogue social et au développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux	2005-23	08/04/2005	20/07/2005
<b>Industries charcutières</b>	Accord relatif au dialogue social	2005-20	11/04/2005	04/10/2005
<b>Travail temporaire</b>	Accord relatif aux modes de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux	2005-42	13/07/2005	06/07/2006
<b>Exploitations frigorifiques</b>	Accord sur la signature d'un accord d'entreprise ou d'établissement pour un salarié mandaté	2006-14	27/10/2005	19/10/2006
<b>Entreprises de commission, de courtage, de commerce intra-communautaire et d'importation exportation</b>	Accord relatif à la négociation collective dans les entreprises en l'absence de délégué syndical et à l'observatoire paritaire de la négociation collective	2006-3	23/11/2005	16/04/2007
<b>Activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool, et de bière</b>	Accord sur le développement du dialogue social	2006-15	03/02/2006	19/10/2006
<b>Industrie pharmaceutique</b>	Accord sur le dialogue social dans les entreprises dépourvues de délégué syndical	2006-25	19/04/2006	20/10/2006
<b>Sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers</b>	Convention collective nationale		27/06/2006	
<b>HLM Sociétés anonymes et fondations personnels</b>	Protocole d'accord relatif au renforcement des outils du dialogue social	2006-25	18/05/2006	20/10/2006

Branche	Intitulés des textes	Publication (BO hebdo)	Date signature	Date de l'arrêté d'extension
Animation	Avenant relatif au dialogue social et au développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical	2006-46	25/09/2006	
Boulangerie-pâtisserie industrielle	Accord concernant le dialogue social	2006-48	09/10/2006	
Production audiovisuelle <sup>(7)</sup>	Convention collective nationale		13/12/2006	

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

Les premiers éléments concrets de fonctionnement de la négociation dérogatoire repérés en 2005 se confirment en 2006. En effet, en 2006, le contenu des accords sur les modes dérogatoires de négociation et les observations éventuelles qui ont été faites lors de leur extension sont proches de ceux constatés en 2005.

- La qualité de “négociateur”

Tous les accords prévoient qu'en l'absence de délégué syndical, non seulement les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel, mais également des salariés mandatés (en l'absence de représentants élus du personnel) pourront conclure des accords d'entreprise ou d'établissement.

- Les thèmes de négociation ouverts à ces modes dérogatoires de négociation

Une constante se confirme également : les accords visent généralement tous les thèmes de négociation ouverts à la négociation d'entreprise, ils ne prévoient pas d'exclure certaines matières de cette négociation avec les élus du personnel ou les salariés mandatés.

En 2006, une branche fait même référence à l'accord qu'elle a conclu en 2005 sur les modes dérogatoires de négociation pour y ajouter un thème de négociation (*industrie et négoce des produits du sol et engrais*).

<sup>7)</sup> Il est tenu compte dans l'analyse de ces accords de l'avenant n° 1 du 12 février 2007 à la convention collective nationale de la production audiovisuelle (BO hebdo 2007-13) qui modifie ses dispositions relatives au dialogue social.

- **L'articulation de ces accords avec les accords d'entreprise**

Il convient de noter que quatre branches, deux en 2005 et deux en 2006, ont prévu que les dispositions négociées avec les élus du personnel ou salariés mandatés ne peuvent en tout état de cause et quel que soit le sujet de négociation déroger en moins favorable aux accords de branche sur ces mêmes sujets (accord interbranches dans les *industries alimentaires* et accord dans les entreprises de *commission, de courtage* en 2005, *boulangerie-pâtisserie industrielle* et *activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool, et de bière* en 2006...), alors que ces mêmes accords rappellent par ailleurs que la règle dans la branche est celle de l'impossibilité de déroger aux accords de branche.

Toutefois, une branche innove en 2006, en prévoyant que le thème des institutions représentatives du personnel ne pourra pas faire l'objet de dérogation à un niveau inférieur (*animation*).

- **Les modalités de négociation avec les représentants du personnel et mandatés et les conditions de majorité des accords**

Trois branches ont prévu une information préalable des institutions représentatives du personnel, avant toute ouverture de négociation avec des élus du personnel.

Une branche a prévu qu'un recours à la négociation avec les élus pouvait être sollicité par les élus eux-mêmes (*industrie pharmaceutique*).

Les conditions de majorité pour les accords conclus avec des représentants du personnel sont à peu de choses près semblables dans toutes les branches : un accord doit recueillir l'assentiment de la majorité des représentants élus (en général de la majorité des titulaires élus), parfois la majorité des élus présents suffit. Une branche requiert une condition supplémentaire, la validité de l'approbation est subordonnée à la présence de 70 % des titulaires le jour du vote (*production audiovisuelle*).

Les conditions d'approbation des accords par les salariés de l'entreprise pour les accords conclus avec des salariés mandatés sont détaillées dans presque toutes les branches bien qu'elles soient imposées par la loi qui requiert une approbation à la majorité des suffrages exprimés par les salariés de l'entreprise.

- **Les moyens accordés aux négociateurs**

Un crédit d'heures spécifique pour les négociateurs, dans le cadre de ces négociations particulières est prévu dans quatre branches.

- **Le fonctionnement de la Commission paritaire de négociation, et le suivi par des observatoires paritaires de la négociation**

Un accord signé par des élus du personnel doit obligatoirement, pour être valable, être approuvé par la Commission paritaire de validation.

Le fonctionnement et la composition de cette commission spécifique sont prévus dans tous les accords : nombre de membres, répartition entre les organisations de la branche, modalités de vote et conditions de majorité.

Des observatoires paritaires de la négociation sont mis en place dans la plupart des branches qui ont négocié sur les modes dérogatoires de négociation. Cette instance doit assurer le suivi des accords d'entreprise conclus avec des représentants élus ou mandatés.

### **III. UN DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE FAVORISÉ PAR L'ÉTAT**

Le bilan pour l'année 2005 relevait que de nombreux textes législatifs avaient contribué au développement de la négociation collective, en créant des obligations de négocier ou en laissant le soin aux partenaires sociaux de mettre en œuvre des mesures nouvelles.

Pour l'année 2006, deux textes s'inscrivent dans cette tendance :

- la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes du 23 mars 2006 prévoit une négociation périodique obligatoire sur le thème de l'égalité salariale. Plutôt que d'imposer des mesures de rattrapage ou des sanctions directes en cas d'écart constatés entre la rémunération des salariés femmes et hommes pour appuyer l'effectivité du droit, c'est-à-dire le principe d'égalité déjà présent dans le Code du travail, le législateur a préféré renvoyer aux branches professionnelles et aux entreprises le soin de se donner les moyens de vérifier leur situation, de négocier les rattrapages en cas d'écart constatés et de programmer ceux-ci sous réserve de respecter le calendrier fixé par la loi pour parvenir aux résultats attendus ;
- la loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié prévoit qu'un régime de participation, établi selon les modalités prévues à l'article L. 442-2 ou à l'article L. 442-6, doit être négocié par branche, au plus tard trois ans après la publication de la loi.

Partant du constat que seuls 8,5 millions de salariés bénéficient de la participation, le choix a été fait de s'appuyer sur la dynamique des accords de branche, niveau adapté à la négociation de dispositifs souvent complexes pour des petites et moyennes entreprises (PME). Cette disposition vise à faciliter la diffusion de la participation et de l'intéressement au sein de toutes les entreprises.

Les branches auront trois ans pour négocier des accords de participation, et le Conseil supérieur de la participation (CSP), investi d'une nouvelle mission, aura pour charge de suivre ces négociations.

Pour l'année 2006, il convient plus particulièrement d'insister sur l'intervention de l'État qui participe également au développement de la négociation collective, à travers les Commissions mixtes paritaires (CMP), l'opération pour régler les chevauchements des champs conventionnels et la simplification des règles de dépôt des accords collectifs.

## *L'action de l'Administration*

Si la loi, en renvoyant pour de nombreux sujets à la négociation des partenaires sociaux, incite à la négociation, l'intervention de l'État participe également au développement de la négociation collective. Ainsi, l'Administration a, cette année encore, joué un véritable rôle d'impulsion des négociations, principalement au travers des présidents de Commission mixte paritaire. Elle a également poursuivi ses actions de facilitation, notamment sur la question des chevauchements conventionnels.

### **III.1. LE RÔLE MAINTENU DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES EN 2006**

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.

#### **La négociation en Commission mixte paritaire (CMP)**

En cas de difficultés ou de blocage des négociations, l'article L. 133-1 du Code du travail permet de recourir à une Commission mixte paritaire, présidée par un représentant de l'État.

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 intervenant apportant sa compétence technique et juridique. La CMP est ainsi composée des représentants des organisations professionnelles et syndicales représentatives dans le secteur d'activité considéré et présidée par un représentant du ministre en charge du travail.

Le ministre en charge du travail peut provoquer la réunion d'une Commission mixte dans deux hypothèses : à tout moment, de sa propre initiative ou bien lorsqu'une organisation syndicale le demande. Le ministre 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, mais il ne se substitue pas 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.

Une augmentation particulièrement importante des demandes de Commission mixte paritaire par les partenaires sociaux (principalement les syndicats de salariés) peut être relevée pour l'année 2006. Ces

demandes témoignent de la volonté de certaines organisations de négocier, notamment sur les salaires, et de la reconnaissance que les partenaires sociaux accordent au principe de la Commission mixte paritaire.

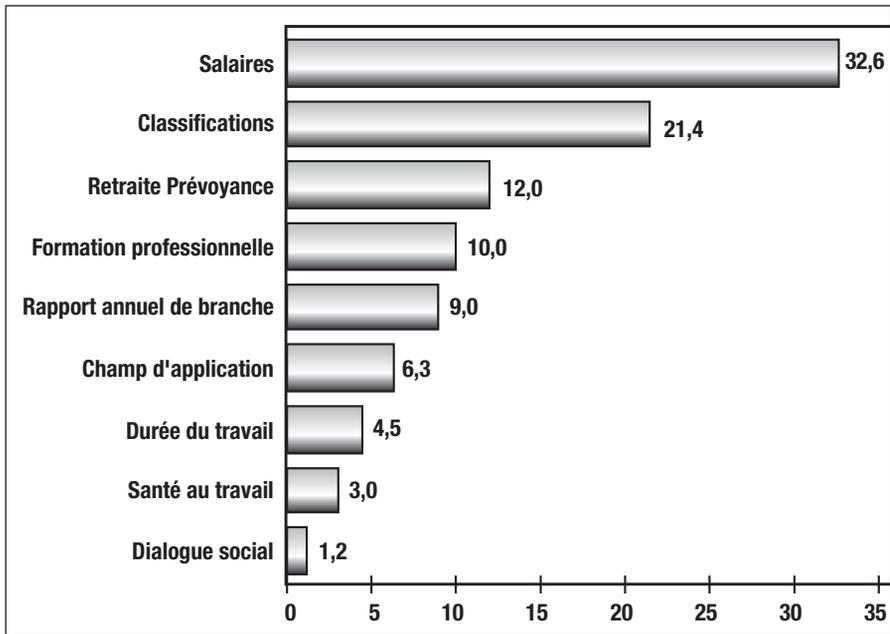
À ces demandes, il convient d'ajouter le cas spécifique de la Commission mixte paritaire mise en place dans le secteur des activités postales. Dans le cadre de la négociation d'une convention collective, la loi n° 2005-516 du 20 mai 2005 relative à la régulation des activités postales a prévu la mise en place, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006, d'une Commission paritaire formée de délégués des organisations syndicales représentatives au plan national des employés et des employeurs. Cette commission a été instituée en Commission mixte paritaire. La chambre syndicale des opérateurs postaux a été créée le 1<sup>er</sup> décembre 2006. Les premières réunions de la CMP sont prévues pour 2007.

En 2006, 90 branches professionnelles ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre chargé du travail (soit quatre de plus qu'en 2005).

Les secteurs des services (49 branches) et du commerce (27 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel quant à lui n'apparaît que pour une faible part (14 branches).

509 réunions (soit 56 réunions de plus qu'en 2005, ce qui représente une augmentation de 12 %) se sont déroulées et ont porté sur les thèmes suivants :

## Principaux thèmes négociés en Commissions mixtes paritaires en 2006 (en % par rapport à l'ensemble des thèmes négociés)



Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (CMP)

L'augmentation du nombre de Commissions mixtes et de réunions a nécessité la nomination de 18 présidents de Commissions mixtes (dont six pour de nouvelles CMP) qui ont bénéficié d'une formation préalable (deux stages ont été organisés en 2006).

### ***La négociation dans le cadre de Commissions mixtes paritaires***

Quelques accords marquants peuvent être signalés en 2006 dans des branches négociant en Commission mixte paritaire.

Les travaux de réécriture de la convention collective nationale de la *coiffure et des professions connexes* se sont poursuivis en 2006 afin de prendre en compte les observations formulées par l'Administration dans le cadre de la procédure d'extension de la convention collective conclue le 18 mars 2005. Ces travaux ont abouti à la signature d'une nouvelle convention collective nationale le 10 juillet 2006.

Autre convention collective nationale conclue en Commission mixte paritaire, celle de la *production audiovisuelle* du 13 décembre 2006. Ainsi,

pour la première fois, l'ensemble des entreprises et des salariés permanents et non permanents du secteur sont couverts par une convention collective complète.

Dans le cadre des négociations engagées dans les secteurs du spectacle vivant et enregistré, ont également été conclus, le 20 décembre 2006, un accord inter-branches sur la prévoyance et, le 22 décembre 2006, un accord sur le contrat à durée déterminée d'usage dans la branche de la *télédiffusion*.

Est à souligner aussi la conclusion de l'avenant n° 10 du 15 mars 2006 portant actualisation de la convention collective nationale de la *manutention ferroviaire et travaux connexes*. Parallèlement à cet avenant, la branche a conclu deux autres accords majeurs, le 17 mars 2006, l'un sur la formation professionnelle, l'autre sur la prévoyance complémentaire.

À signaler dans le cadre de la formation professionnelle, un accord sur la transférabilité du droit individuel à la formation (DIF) signé le 11 janvier 2006 dans la branche des *transports aériens*.

À noter également, un accord relatif au dialogue social et au développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux a été conclu, le 25 septembre 2006, dans la branche de l'*animation*.

Enfin, dans le cadre des travaux menés au sein des Commissions mixtes paritaires, il y a lieu de souligner ceux de la branche des *hôtels-cafés-restaurants*. En effet, après l'annulation par le Conseil d'État, le 18 octobre 2006, des textes relatifs à l'accord sur l'aménagement du temps de travail dans la branche des *hôtels-cafés-restaurants*, le Gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de ré-ouvrir très rapidement les négociations afin de parvenir à un nouvel accord sur le temps de travail avant le 1<sup>er</sup> février, date butoir fixée par le Parlement dans la loi du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale. Le 6 décembre 2006, une première réunion de la CMP a programmé un calendrier de négociations de trois réunions plénières jusqu'au 31 janvier 2007 afin d'aboutir à un nouvel accord. Un accord a finalement été conclu le 5 février 2007. Il a été complété par un avenant relatif aux salaires minima. Les deux textes ont été étendus par arrêté ministériel du 26 mars 2007 publié au *Journal Officiel* du 29 mars 2007.

## ***La mise en place de Commissions mixtes spécifiques à l'initiative du Gouvernement***

En 2006, l'implication de l'Administration dans le dossier "spectacle" et l'opération "salaires" commencée en 2005 s'est poursuivie et intensifiée.

### ***Spectacle***

Dans le cadre de l'opération lancée depuis 2005 dans le secteur du spectacle, les négociations se sont multipliées au cours de l'année 2006 dans les huit secteurs du spectacle vivant et enregistré définis.

Au total, pour 2006, ce sont quelque 123 réunions de négociation qui se sont tenues. À ces réunions plénières, il convient d'ajouter de nombreux groupes de travail sur des thèmes spécifiques comme ceux mis en place dans les secteurs du spectacle vivant privé et du spectacle vivant subventionné sur les conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage.

L'ampleur de cette opération a rendu également nécessaire l'organisation de plusieurs réunions de travail des huit présidents de Commission mixte paritaire concernés. Ces réunions ont été l'occasion de faire un bilan d'étape de l'action lancée et pour les ministres du travail et de la culture d'échanger avec les présidents de Commission mixte sur les progrès réalisés et les difficultés rencontrées lors des négociations et de leur apporter leur soutien.

### ***Salaires***

Le comité de suivi mis en place dans le cadre de l'opération "salaires" en 2005 a poursuivi ses travaux tout au long de l'année 2006.

C'est dans ce cadre qu'a été prise la décision de ré-activer six Commissions mixtes paritaires sur la négociation salariale (*foyers de jeunes travailleurs, grands magasins, filière avicole, habillement succursalistes, chaussures succursalistes, esthétique-parfumerie, édition*).

Enfin, cinq branches ont été vivement incitées à engager rapidement des négociations sur les salaires (*habillement industrie, ameublement négoce, chaussures commerce de détail, ciment industrie, cabinets médicaux*) faute de quoi une Commission mixte paritaire serait instituée dans chacune d'elles.

D'une manière générale, cette action a suscité une relance directe ou indirecte des négociations salariales importante puisque quarante-trois Commissions mixtes ont signé un accord sur les salaires en 2006.

### III.2. CHEVAUchemENTS CONVENTIONNELS : L'ACTION DE FACILITATION DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

Lors de la sous-commission des Salaires du 21 décembre 2005, le ministre délégué a annoncé la poursuite de l'action engagée sur les champs conventionnels en 2004 et a souhaité qu'un groupe de travail réunissant les partenaires sociaux se penche sur les raisons expliquant la persistance de certaines difficultés relatives au champ conventionnel. Le 16 mars 2006, les membres de la sous-commission des Conventions et Accords ont été consultés à ce sujet. Il s'agissait d'examiner les chevauchements touchant 29 branches, les secteurs les plus touchés étant la *métallurgie*, le *bâtiment*, les *travaux publics*, la *plasturgie*, la *chimie* et le *commerce de gros* (les chevauchements multiples pouvant impliquer jusqu'à dix branches). D'autres branches sont également touchées : la *boulangerie-pâtisserie artisanale* et la *boulangerie-pâtisserie industrielle*, le *commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie* et la *bijouterie-joaillerie-orfèvrerie*, *l'industrie de la céramique* et les *organismes de formation*.

En 2006, la métallurgie mise à part, une douzaine de contacts et études ont pu être réalisés auprès de branches ayant des chevauchements conventionnels (*métallurgie ; aéronautique fabrication ; bâtiment ; boissons entrepôts ; bois, scieries, travail mécanique ; carrières et matériaux industrie ; céramique industrie ; habillement industrie ; horlogerie, bijouterie, commerce de détail ; imprimerie de labeur ; produits du sol ; textile industrie ; travaux publics ; verre fabrication*).

Le travail de facilitation entre les branches concernées n'a pas encore produit d'effets marquants cette année. Outre les difficultés et blocages sur le fond, les branches concernées ne semblent pas faire une priorité de cette question dans le cadre leurs négociations.

### III.3. LA RÉFORME DU DÉPÔT DES ACCORDS COLLECTIFS

En 2006, afin d'accompagner les modifications des règles du jeu de la négociation collective introduites par la loi du 4 mai 2004, l'Administration a réformé les modalités de dépôts des accords collectifs (décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 modifiant l'article R. 132-1 du Code du travail). Le nouveau dispositif a notamment pour objectif de faciliter les échanges d'informations et d'améliorer la connaissance du droit conventionnel.

Avant cette réforme, les branches et les entreprises déposaient les accords auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) du lieu de conclusion du texte. La DDTEFP enregistrait l'accord et adressait un récépissé au déposant.

Lorsqu'il s'agissait de conventions de branche ou d'accords professionnels ou interprofessionnels, le déposant pouvait alors transmettre, le cas échéant, la demande d'extension, l'accord (cinq exemplaires) et le récépissé aux services centraux du ministère (Direction générale du travail - DGT).

Désormais, les conventions et accords collectifs de travail, leurs avenants et annexes sont déposés en deux exemplaires :

- un original (version papier) de l'accord, impérativement signé des parties ;
- une version électronique, transmise par courriel ou tout autre support multimédia.

Si le dépôt des conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement s'effectue toujours auprès de la DDTEFP du lieu de conclusion du texte, les conventions et accords de branche ou interprofessionnels sont dorénavant déposés auprès des services centraux du ministre chargé du travail (DGT). En créant un lieu central de dépôt pour ce type de textes conventionnels, le nouveau dispositif permet aujourd'hui de formuler une demande d'extension simultanément au dépôt, sans attendre la réception du récépissé.

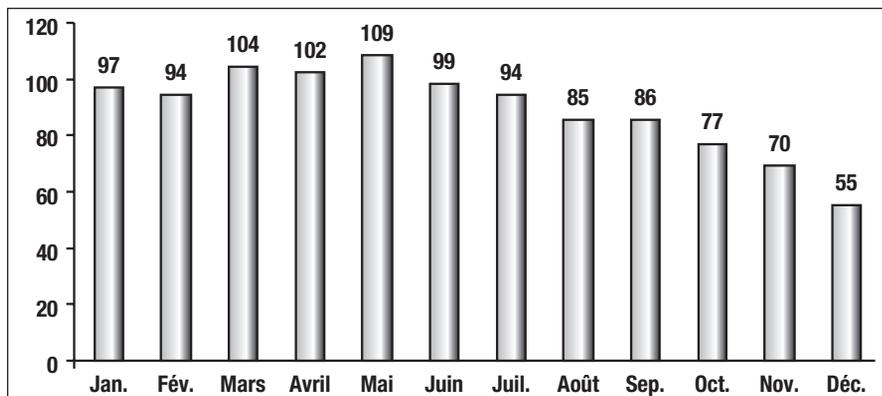
La première mise en œuvre de cette nouvelle modalité (juin-décembre 2006) montre une réduction des délais de traitement pour les textes transmis à la DGT.

### ***Les textes signés sont publiés plus rapidement***

En 2005 et lors des cinq premiers mois de l'année 2006, plus de cent jours s'écoulaient en moyenne entre la date de signature et la date de publication de ces textes au Bulletin officiel des conventions collectives.

Ce délai baisse progressivement pour les textes signés à partir du mois de juin 2006, date de mise en œuvre de la réforme du dépôt (87 jours sur la période de juin à décembre 2006).

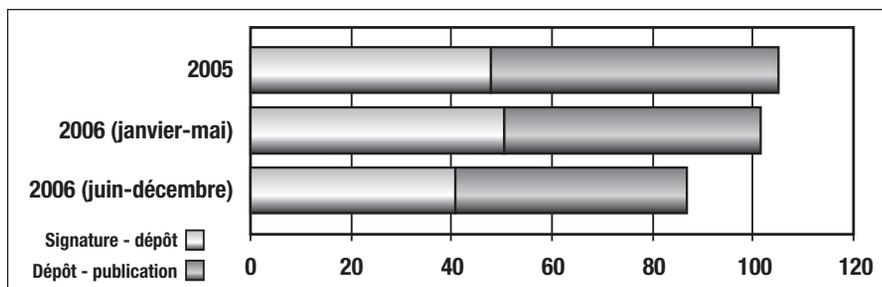
## Délai moyen entre la signature d'un texte et sa publication au Bulletin officiel des conventions collectives pour les textes signés en 2006 (en jours)



Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DGT (BDCC)

La centralisation du dépôt a permis d'améliorer les délais de publication des accords, du fait de la réduction du temps de traitement entre le dépôt et la publication (57 jours en moyenne en 2005, 46 jours entre juin et décembre 2006). Cette économie de temps correspond en fait au délai de transmission du texte par les DDTEFP à l'administration centrale.

## Délais moyens entre la date de signature d'un accord, la date de son dépôt et la date de sa publication au Bulletin officiel des conventions collectives (en jours)



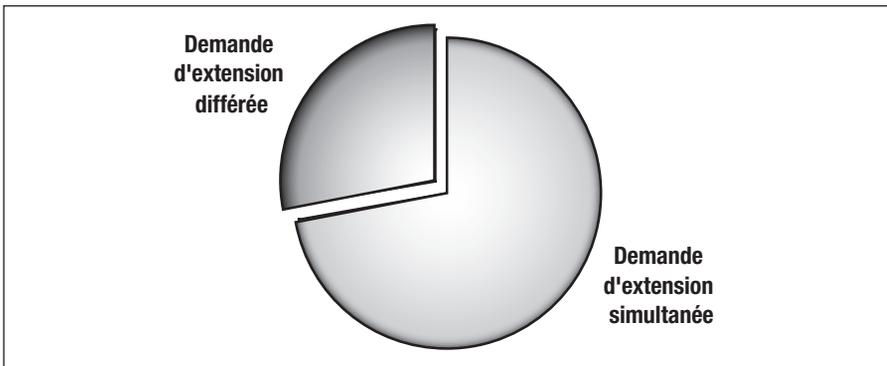
Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DGT (BDCC)

## *Les demandes d'extension peuvent être formulées lors du dépôt*

Depuis le mois de juin, la possibilité de demander l'extension d'un texte simultanément à son dépôt a été exploitée pour la majorité des textes (sept textes sur dix). Les délais séparant le dépôt de la demande

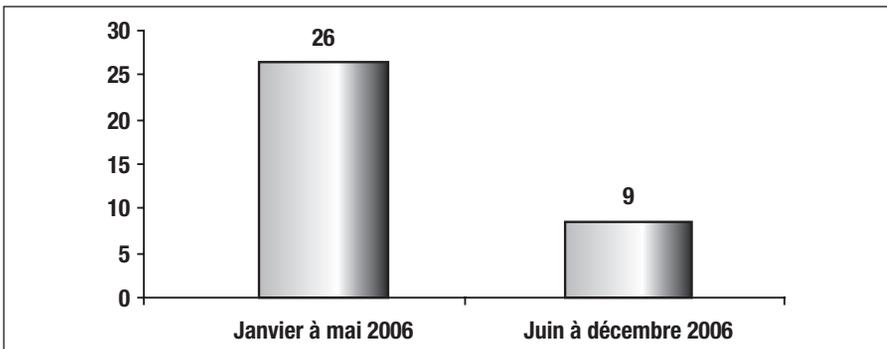
d'extension en sont sensiblement améliorés. Pour l'année 2005 et pendant les cinq premiers mois de 2006, ce délai est en moyenne de 26 jours. Il est ramené à neuf jours sur la période de juin à décembre.

### Proportion d'accords pour lesquels l'extension est demandée en même temps que le dépôt (juin – décembre 2006)



Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DGT (BDCC)

### Délai moyen entre le dépôt d'un texte et la demande d'extension pour les textes déposés en 2006 (en jours)



Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DGT (BDCC)

### *Les textes sont transmis en version électronique*

Outre la réduction des temps de traitement, la réforme vise à développer l'information sur le droit conventionnel à travers, notamment, l'échange de documents en version électronique.

Depuis le mois de juin 2006, les conventions et les accords conclus au niveau interprofessionnel et de branche ont systématiquement été transmis sous forme numérique aux services centraux du ministère.

Les conventions et accords d'entreprise sont également déposés selon les nouvelles modalités. Opérationnel depuis l'automne 2006, le dispositif est aujourd'hui utilisé par quatre directions départementales sur cinq, en matière d'archivage des versions électroniques des accords. Ainsi, près de 9 000 textes ont été sauvegardés sous cette forme entre novembre 2006 et mars 2007.

### III.4. L'ÉTAT ET LE DIALOGUE SOCIAL LOCAL

Priorité des Directions régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, l'appui au dialogue social local se traduit notamment par l'accompagnement des entreprises dans la mise en place et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

Plus largement, l'État cherche à favoriser le développement du dialogue social local. Les services déconcentrés du ministère du travail ont ainsi systématiquement accompagné les actions mises en œuvre par les partenaires sociaux pour renforcer la négociation collective et la concertation au niveau local.

Ils ont ainsi informé les partenaires sociaux de l'appui que l'Administration pouvait leur apporter, notamment par des actions de sensibilisation sur la portée et le contenu de la loi du 4 mai 2004 au regard des commissions paritaires locales. Ces rencontres ont permis de rappeler que l'Administration poursuivait l'objectif de soutenir le développement du dialogue social là où, du fait du manque de moyens des acteurs locaux, il éprouve des difficultés à naître (petites entreprises, artisanat, secteur agricole).

L'action de l'Administration ne devait pas conduire à multiplier les instances de concertation, mais à repérer les actions ou instances (élargissement du champ des commissions de validation des accords RTT, Commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi, Comités de bassins d'emplois...) susceptibles de concourir utilement au développement du dialogue social local.

De manière plus innovante, les services déconcentrés ont favorisé des partenariats avec des organismes ou administrations. Il est en effet apparu que la mise en réseau des organismes locaux (Conseil régional, AFPA, ANPE...), dans le cadre d'actions concertées, était susceptible d'aider les partenaires sociaux à structurer le dialogue social local. Dans ce cadre et lorsque cela a été nécessaire, les services déconcentrés ont pris l'initiative d'organiser des réunions ou des tables rondes associant partenaires sociaux et administrations.

Dans certains cas, les services déconcentrés ont participé, de manière plus directe, à l'animation ou à l'organisation d'initiatives locales conduisant, le cas échéant, à un financement de la part de l'État.

### ***Les actions mises en œuvre en 2006***

Au cours de l'année 2006, 105 actions ont été répertoriées dans l'ensemble des régions du territoire métropolitain et d'outre-mer. Certaines régions ont mis en place plusieurs actions. D'autres ont préféré concentrer leurs efforts sur une action unique de nature à stabiliser l'émergence d'un dialogue social local ou favoriser l'apparition d'autres dispositifs de niveau équivalent sur un territoire donné. Surtout, certains dispositifs apparaissent comme sérieusement structurés dès la phase d'émergence, les partenaires sociaux pouvant préférer voir se construire un dispositif satisfaisant pour l'ensemble de ses acteurs (Commissions paritaires locales interprofessionnelles se subdivisant ensuite en sous-structures, thématiques et/ou professionnelles).

Les actions mises en place dans ce cadre sont diverses : des commissions paritaires locales professionnelles ou interprofessionnelles ont été activées ou réactivées. Certaines d'entre elles ont pu contribuer utilement à une concertation de nature à produire de la norme conventionnelle. D'autres actions ont visé à s'engager dans des thématiques nouvelles : mise en place d'outils en faveur des seniors, ou d'une meilleure prise en compte des salariés liés à l'activité touristique. Enfin, certaines actions ont été rendues nécessaires par la situation ou la problématique sociale particulière de territoires : les départements d'outre-mer se sont ainsi fréquemment engagés dans un travail de structuration des conditions de règlement des conflits ou des conditions de mise en œuvre du dialogue social local.

### ***L'appui au dialogue social en entreprise (ADS)***

La Direction générale du travail (DGT), l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) et les services déconcentrés, en partenariat avec l'Agence Nationale pour l'Amélioration de Conditions du Travail (ANACT) et son réseau régional, se sont engagés dès 1996, dans une démarche de conception de formes nouvelles et adaptées d'aide aux acteurs sociaux de nature à développer le dialogue social dans l'entreprise.

Une expérimentation a dans un premier temps été menée dans trois régions, Rhône-Alpes, Lorraine et Haute-Normandie puis étendue en octobre 2005, à la région Aquitaine, suite au rapport d'évaluation du dispositif. L'objectif de ce dispositif consiste à conduire des interventions qui visent à améliorer, voire restaurer, le dialogue entre les

acteurs des entreprises caractérisées par des relations internes conflictuelles. Les interventions s'adressent à des entreprises volontaires, dotées d'organisations syndicales ; elles requièrent l'accord des différentes parties, direction et représentants syndicaux. Elles sont réalisées par un réseau d'intervenants comprenant des chargés de mission du réseau ANACT, des consultants privés et des inspecteurs du travail.

En 2006, 23 interventions sont en cours dans des entreprises de différents secteurs d'activité, disposant d'une représentation syndicale. Au total, depuis la mise en œuvre de ce dispositif en 1996, ce sont une centaine d'entreprises qui ont été concernées. Plus d'une intervention sur deux est menée à son terme et permet à l'entreprise d'engager un plan d'actions concerté avec les représentants de salariés.

Cette démarche a permis de révéler une insuffisance du dialogue social dans certaines entreprises qui justifie alors ces interventions spécifiques de facilitation et d'intermédiation. Les résultats encourageants de l'évaluation du dispositif ADS ont conduit à envisager son extension progressive afin de garantir une mise en place effective et efficace. La réussite de cette action reste soumise à un travail d'information, d'explication et de sensibilisation qui doit être conduit progressivement en respectant le contexte local et en associant le plus possible les partenaires sociaux.

Partie 2

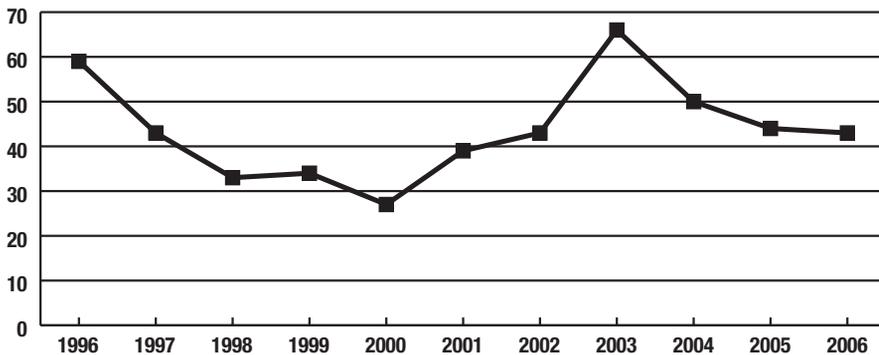
# LA NÉGOCIATION PAR NIVEAUX



# LA NÉGOCIATION

## INTERPROFESSIONNELLE EN 2006

### Évolution du nombre de textes interprofessionnels (accords et avenants) signés par an depuis 1996



Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

En 2006, le nombre de textes signés au niveau interprofessionnel (43) est sensiblement le même que l'année précédente (48).

Le nombre de textes signés à ce niveau se stabilise donc, après une période d'augmentation du nombre d'accords ou d'avenants interprofessionnels signés entre 2000 et 2003.

En 2006, c'est la signature de nouveaux accords interprofessionnels plutôt que la conclusion d'avenants à des accords antérieurs qui a soutenu la négociation à ce niveau : treize nouveaux accords ont été conclus en 2006, contre cinq en 2005. En revanche, moins d'avenants interprofessionnels ont été signés en 2006 (31) que l'année précédente (43).

Après une activité assez soutenue de la négociation interprofessionnelle en 2005, plusieurs accords ont finalement été signés en début d'année 2006 : c'est notamment le cas de la *convention d'aide au retour à l'emploi*, la *convention de reclassement personnalisé* ou encore l'accord sur *l'emploi des seniors*.

Sur nombre de sujets, les organisations professionnelles cherchent avant tout à négocier et parvenir à des accords plutôt que de les laisser au règlement ou à la loi. Dans cette logique, il apparaît également que les accords cadres interprofessionnels amenés à être conclus, nécessitent d'être ensuite complétés par des négociations de branche.

# I. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES SENIORS

## **2006-2010 : cinq ans pour améliorer la situation des seniors sur le marché du travail**

La présentation du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors le mardi 6 juin 2006 par le Premier ministre montre la volonté du gouvernement d'engager une action globale et d'envergure pour que la France ne soit plus à la traîne en Europe en ce qui concerne l'activité des personnes de plus de cinquante ans.

Ce plan qui doit se développer sur cinq ans engage fortement l'activité de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) qui assure le secrétariat du groupe tripartite permanent de suivi de son application.

### **I.1. UN PLAN ISSU D'UNE LARGE CONCERTATION**

Le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors est l'aboutissement d'une large concertation. En effet, comme les y invitait le plan de cohésion sociale, les partenaires sociaux ont engagé en février 2005 une négociation sur l'emploi des seniors qui a abouti à la conclusion de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 13 octobre 2005, signé le 9 mars 2006, relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi. En parallèle, un groupe de travail inter-administratif réunissant les administrations du travail, de la santé, des finances, ainsi que l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), s'est réuni sur un rythme bimensuel, au printemps et à l'été 2005, afin de réfléchir à une stratégie publique d'ensemble pour améliorer l'emploi des seniors.

Suite à l'ANI du 9 mars 2006, un travail de concertation mené par M. Gérard Larcher entre l'État, les partenaires sociaux, le Parlement et le Conseil économique et social a permis de fondre dans un document unique – le plan national d'action concerté – l'accord des partenaires sociaux et le travail des administrations publiques. Le plan a en effet pour vocation de décliner les dispositions de l'ANI, de l'accompagner et de le prolonger pour ce qui relève de la responsabilité de l'État.

## I.2. UNE DÉMARCHE GLOBALE POUR UNE MOBILISATION GÉNÉRALE

La nécessité d'améliorer la situation des seniors vis-à-vis de l'emploi ne date pas d'aujourd'hui, mais le consensus social admettait que les quinquagénaires cessent de façon anticipée leur activité, en pensant que ces départs favorisaient l'insertion des plus jeunes dans la vie active. Depuis 2000, de nombreux rapports et études ont démonté cet axiome : la France est un des pays européens dans lequel le taux d'emploi des jeunes et des seniors est parmi les plus faibles.

Le plan national d'action concerté vise donc à engager une démarche globale afin de lutter contre les facteurs qui excluent les seniors de l'emploi, que ceux-ci relèvent du domaine des représentations et des discriminations ou de dispositifs encourageant leurs départs précoces.

Sa réussite suppose la mobilisation d'un vaste ensemble d'acteurs publics et privés, et la prise de conscience par les employeurs comme par les salariés que l'allongement de la durée de vie professionnelle ne pourra se réaliser dans de bonnes conditions sans que la réflexion sur les conditions de travail et la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) s'approfondissent dans les branches, les entreprises et les territoires.

## I.3. CINQ OBJECTIFS DÉCLINÉS EN 31 ACTIONS

Le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors comporte les cinq objectifs suivants :

### ***Faire évoluer les représentations socio-culturelles***

Cet objectif est transversal à l'ensemble du plan. Il vise à réaliser une véritable révolution culturelle dans les opinions et dans les pratiques afin que l'âge ne soit plus conçu comme la principale variable d'ajustement du marché du travail. Sa réalisation passe en particulier par la conception d'une vaste campagne de communication qui a débuté depuis l'automne 2006, pour se poursuivre au moins pendant deux ans. Il suppose également une mobilisation régionale autour d'événements consacrés à l'emploi des seniors et aux pratiques des acteurs locaux : cinq assises régionales ont déjà été organisées.

## ***Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors***

Le maintien dans l'emploi des seniors est une priorité de l'action gouvernementale car les quinquagénaires en recherche d'emploi sont dans une situation bien plus délicate que les plus jeunes. Aussi le plan vise-t-il à encourager le développement de toutes les pratiques innovantes en matière de gestion des ressources humaines, que celles-ci relèvent de l'amélioration des conditions de travail, du développement des nouveaux outils de la formation professionnelle, ou des démarches ambitieuses de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. À ce sujet, le déploiement d'une politique contractuelle favorable aux seniors est prévu.

Cet objectif vise à poursuivre les restrictions apportées depuis plusieurs années aux départs anticipés, ainsi qu'à revenir sur les possibilités de mise à la retraite d'office par les employeurs avant l'âge légal de 65 ans.

## ***Favoriser le retour à l'emploi des seniors***

Les chômeurs quinquagénaires retrouvent bien moins souvent un emploi que leurs cadets ; aussi la poursuite de cet objectif passe par une mobilisation beaucoup plus forte qu'aujourd'hui de l'ensemble des acteurs du service public de l'emploi. L'ANPE et l'AFPA en particulier conduiront des campagnes de sensibilisation internes et externes visant à faire en sorte que leurs agents prennent mieux en compte les caractéristiques d'un public senior.

Certaines dispositions plus techniques visent à restreindre les freins éventuels à l'embauche que pouvait représenter la contribution Delalande<sup>(1)</sup> dont la suppression interviendra au terme du plan. Dans le même ordre d'idée, les partenaires sociaux ont créé un contrat à durée déterminée (CDD) aux modalités de renouvellement plus souples pour le recrutement d'un chômeur de plus de 57 ans inscrit depuis au moins trois mois en tant que demandeur d'emploi.

La convention d'assurance chômage a également prévu de renforcer l'aide dégressive à l'employeur en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 50 ans et de mettre en place des mécanismes d'intéressement à la reprise d'activité favorables aux quinquagénaires.

---

1) Article L. 321-13 du Code du travail

## ***Aménager les fins de carrière***

Cet objectif tire les conséquences de l'allongement de la durée de vie professionnelle induite par la modification de la durée d'assurance nécessaire pour pouvoir liquider une retraite à taux plein suite à la loi retraite du 21 août 2003. Il vise à développer les outils permettant une transition plus souple dans des conditions financières attractives entre l'emploi et la retraite, en développant en particulier les dispositifs de la retraite progressive et du cumul emploi-retraite.

Le passage à temps partiel en fin de carrière est une piste poursuivie en encourageant les entreprises à proposer des mécanismes de cotisations vieillesse basées sur un temps plein pour des salariés souhaitant réduire leur temps de travail à l'approche de la retraite.

## ***Assurer un suivi tripartite dans la durée***

Afin d'assurer le suivi du plan d'action et de concrétiser dans la durée l'engagement de l'État et des partenaires sociaux, un groupe permanent de suivi tripartite sera mis en place.

Ce groupe a trois missions principales :

- définir et suivre quelques indicateurs globaux de performance ;
- élaborer et suivre un tableau de bord des actions menées par les parties prenantes à la réalisation du plan ;
- proposer aux parties prenantes toute action de nature à renforcer l'efficacité de la mise en œuvre du plan.

Un an après sa présentation, les modifications législatives et réglementaires nécessaires à la mise en œuvre du plan national d'action concerté ont été prises, la première campagne de communication a été lancée, cinq assises régionales se sont tenues, le groupe de suivi tripartite a été installé et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) a organisé un colloque sur le thème "Age et travail".

## II. LA NÉGOCIATION SUR LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE

### II.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)<sup>2)</sup>.

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 (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 (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.

Un accord interprofessionnel a été conclu le 13 novembre 2003 pour une période de cinq ans jusqu'au 31 décembre 2008. Il a été étendu et élargi par un arrêté conjoint des ministres chargés de la sécurité sociale et du budget le 29 juin 2004.

<sup>2)</sup> De plus en plus convergents, ces régimes ont été unifiés en 1999.

Outre les mesures tirant les conséquences de la loi du 21 août 2003 en matière de retraite complémentaire, l'accord prévoit désormais les règles de fixation des paramètres des régimes ARRCO et AGIRC, à compter de l'exercice 2004 et jusqu'en 2008 :

- à compter du 1<sup>er</sup> avril 2004, l'évolution de la valeur du point est fondée sur l'évolution annuelle moyenne des prix hors tabac ;
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, l'évolution du salaire de référence est fondée sur l'évolution du salaire moyen constaté au cours de chaque exercice ;
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, afin de tendre vers une répartition identique à celle de l'ARRCO de la part des cotisations mises à la charge des employeurs et des salariés (respectivement 60 % et 40 %), les taux de cotisations à l'AGIRC seront majorés de 0,16 point pour la part salariale (0,20 point y compris le taux d'appel à 125 %) et de 0,08 point pour la part patronale (0,10 point y compris le taux d'appel).

L'accord prévoit de plus la reconduction des dispositions de l'accord du 10 février 2001 relatives à l'AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement)<sup>3)</sup> jusqu'en 2008. Une négociation interprofessionnelle, ouverte avant le 31 décembre 2008, définira les modalités de l'intégration de l'AGFF dans l'AGIRC et l'ARRCO. À cet égard, les charges de l'AGFF sont constituées :

- par les points de retraite complémentaire servis aux anciens bénéficiaires des garanties de ressources ;
- par le remboursement aux régimes du coût de l'absence d'application des coefficients d'abattement pour les départs en retraite entre 60 et 65 ans ;
- et par les versements nécessaires pour contribuer à l'équilibre des régimes. À cet égard, les excédents constatés à la fin de chaque exercice, à compter de l'exercice 2002, sont répartis entre l'AGIRC et l'ARRCO au prorata de la participation de chacun des régimes au financement de l'association.

L'accord met à la charge de l'ARRCO, à compter de l'exercice 2004, le solde technique des opérations des participants de l'AGIRC au titre

3) En février 2001, les partenaires sociaux ont signé de nouveaux accords comportant deux mesures principales : la revalorisation des pensions ainsi que du salaire de référence alignée sur celle des prix en 2001, 2002 et 2003, la substitution de l'AGFF à l'ASF (Association pour la gestion de la structure financière) dont les excédents sont affectés à l'AGIRC et à l'ARRCO pour financer le coût de la retraite à 60 ans sans abattement selon une clé de répartition (75 % pour l'ARRCO et 25 % pour l'AGIRC en 2003).

de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale du 14 mars 1947 (agents de maîtrise ayant un niveau hiérarchique inférieur à celui des autres participants et dont l'adhésion à l'AGIRC n'était pas obligatoire). Il prévoit également la suppression du transfert de solidarité entre les régimes institué par l'accord du 25 avril 1996.

Enfin, en ce qui concerne le fonctionnement des régimes complémentaires, l'effort de rapprochement des groupes et des institutions de retraite complémentaire s'est poursuivi pour atteindre l'objectif d'une institution AGIRC et d'une institution ARRCO pour chacun des groupes.

## II.2. BILAN DES AVENANTS EXAMINÉS PAR LA COMMISSION MENTIONNÉE À L'ARTICLE L. 911-3 DU CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

En 2006, 18 avenants aux accords nationaux interprofessionnels ont été signés par les partenaires sociaux et examinés par la commission mentionnée à l'article L. 911-3 du Code de la sécurité sociale :

- 7 avenants à la convention collective nationale du 14 mars 1947 : avenants n° A-241, n° A-242 et n° A-243 signés le 21 mars 2006, avenants n° A-244 et n° A-245 signés le 22 juin 2006, avenant n° A-246 signé le 26 septembre 2006 et accord relatif à *la fixation du pourcentage d'appel des cotisations* conclu par les organismes signataires de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 signé le 11 décembre 2006 ;
- 11 avenants à l'Accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 : avenants n° 89 et 90 signés le 22 septembre 2005, avenant n° 92 signé le 2 décembre 2005, avenants n° 93, 94 et 95 signés le 21 mars 2006, avenants n° 96 et 97 signés le 22 juin 2006, avenant n° 98 signé le 22 septembre 2006 et accord relatif à *la fixation du pourcentage d'appel des cotisations* conclu par les organismes signataires de la convention collective nationale du 14 mars 1947 signé le 11 décembre 2006.

Ces avenants interviennent dans les trois domaines suivants :

- les modalités techniques de gestion par les partenaires sociaux ;
- les paramètres techniques des régimes ;
- les droits des participants.

Des réunions paritaires d'évaluation de l'accord de 2003 ont eu lieu au cours de l'année 2006 (clause de revoyure). Elles ont permis aux partenaires sociaux de préparer des mesures accompagnant le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors et d'organiser des groupes de travail en prévision de l'échéance de 2008.

## Thèmes de la négociation collective en matière de retraite complémentaire en 2006

<b>Modalités techniques de gestion des régimes par les partenaires sociaux</b>	Harmonisation des processus de décision entre l'ARRCO et l'AGIRC de telle sorte que lorsque les conseils d'administration ne sont pas parvenus à un accord en ce qui concerne la fixation des paramètres des régimes complémentaires, la fixation de la valeur du point et du salaire de référence incombe en dernier ressort aux commissions paritaires des deux fédérations.
	Harmonisation avec les textes AGIRC des dispositions relatives à la compensation interne et à la réserve technique du régime ARRCO, la provision technique spéciale étant désormais inscrite au passif du bilan comme une contribution technique perçue d'avance et non un fonds technique, conformément au plan comptable de l'article L. 114-5 du Code de la sécurité sociale adapté aux spécificités de l'ARRCO.
<b>Paramètres techniques des régimes</b>	Maintien à 125 % pour l'année 2007 du pourcentage d'appel applicable aux cotisations des régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC.
	Actualisation des renvois aux taux de cotisations obligatoires AGIRC applicables à l'ensemble du personnel en cas de fusion, d'absorption ou de cession d'entreprise donnant lieu à la création d'un seul établissement, ainsi que de la répartition des cotisations entre employeurs et salariés.
	Actualisation pour 2007 du taux applicable aux rémunérations versées chaque année en ce qui concerne la contribution exceptionnelle et temporaire (taux fixé à 0,35 % de 2001 à 2007 inclus).
<b>Droits des participants</b>	Validation des services effectués par les personnels de la Banque de France uniquement sous réserve du versement des cotisations à l'AGIRC, même si les cotisations ont été précomptées et versées au régime spécial.
	Actualisation des dispositions des textes par référence aux conventions du 18 janvier 2006 relatives à <i>l'allocation de retour à l'emploi</i> , à <i>la convention de reclassement personnalisé et au financement par l'assurance chômage des points de retraite complémentaire</i> .
	La répartition des cotisations prévue à l'article 15 de l'Accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 ne s'applique pas aux salariés travaillant à temps partiel et cotisant sur une assiette temps plein (article 241-3-1 du Code de la sécurité sociale). L'employeur peut prendre en charge l'intégralité de la part salariale des cotisations afférentes à l'assiette comprise entre le salaire versé au titre du temps partiel et celui correspondant à une activité à plein temps.
	Non application de l'interdiction de remariage pour le conjoint survivant en cas de divorce puis de remariage avec le même participant avant son décès.

<b>Droits des participants (suite)</b>	Mise en œuvre de l'unicité de la liquidation et du paiement en fonction de la situation en fin de carrière.
	Adaptation des modalités relatives à la retraite progressive suite à l'assouplissement de ses conditions dans le régime de base d'assurance vieillesse. Cela se traduit par la mise en place d'un coefficient spécifique temporaire d'anticipation utilisé pour une liquidation partielle de la pension pendant la période de préretraite, une liquidation définitive sans coefficient d'abattement lors de la mise à la retraite.
	Modalités d'acquisition des points de retraite complémentaire pour les bénéficiaires du <i>contrat de transition professionnelle</i> .

### III. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La réforme du système de formation professionnelle a été engagée en 2003 par la signature de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie. Elle s'est poursuivie depuis, d'une part, au travers de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social et, d'autre part, avec la conclusion de nombreux accords au niveau des branches principalement.

L'ANI du 5 décembre 2003 a été complété par deux avenants :

- l'avenant n° 1 relatif à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et au passeport formation ;
- l'avenant n° 2 sur la validation des acquis de l'expérience.

#### ***L'entretien professionnel, le passeport formation, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE)***

Parmi les éléments de la négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, figurent les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier d'un entretien individuel sur leur évolution professionnelle.

L'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 précité prévoit qu'afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles. Dans cette perspective, les partenaires sociaux ont souhaité que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation.

Dans le même sens, les actions de bilans 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.

Les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) permettent aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la

Commission paritaire de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles.

### ***Le congé de formation***

Aux termes de l'article L. 931-1 du Code du travail, le congé de formation 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.

En principe, ce congé est géré au niveau interprofessionnel et fait l'objet à ce titre d'une négociation interprofessionnelle.

Ainsi, dans le cadre de l'accord interprofessionnel d'aide au retour à l'emploi du 18 janvier 2006, des dispositions particulières ont été prévues pour les salariés licenciés en cours de congé de formation afin qu'ils puissent malgré tout poursuivre leur formation.

## IV. LA NÉGOCIATION SUR L'ASSURANCE CHÔMAGE

### IV.1. LA CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE DU 18 JANVIER 2006

La convention d'assurance chômage du 1<sup>er</sup> janvier 2004 arrivant à expiration le 31 décembre 2005, les partenaires sociaux gestionnaires de l'assurance chômage ont négocié, fin 2005, les nouvelles règles relatives à l'indemnisation du chômage.

Cette négociation est intervenue dans un contexte de fort déficit du régime, s'élevant au 31 décembre 2005 à 13,5 milliards d'euros.

Dans ce cadre, les trois organisations patronales représentatives (MEDEF, CGPME et UPA) ont signé, le 22 décembre 2005, avec trois des cinq organisations syndicales représentatives des salariés (CFDT, CFTC et CFE-CGC) un protocole d'accord relatif au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage. La convention du 18 janvier 2006 et les textes qui en résultent constituent la traduction juridique de ce protocole. L'ensemble de ces textes a fait l'objet de cinq arrêtés d'agrément en date du 23 février 2006 (*JO* du 2 mars 2006).

La nouvelle convention prévoyait une augmentation des cotisations de 0,04 % pour les employeurs et pour les salariés. Le taux global est ainsi passé de 6,40 % à 6,48 %. Cette majoration, conçue à titre provisoire, a cessé de s'appliquer au 1<sup>er</sup> janvier 2007, en raison de l'amélioration de la situation financière du régime constatée en 2006.

Les durées d'affiliation ont également été modifiées. Il existe désormais quatre filières dont une nouvelle qui permet aux personnes justifiant de 12 mois d'affiliation de bénéficier de 12 mois d'indemnisation. La filière d'indemnisation pour les plus de 57 ans a été intégrée dans la filière des plus de 50 ans (une durée d'affiliation de 27 mois dans les 36 derniers permet une indemnisation de 36 mois). Quant à la durée d'affiliation de la filière longue destinée aux personnes de moins de 50 ans, elle est passée de 14 à 16 mois pour une durée d'indemnisation semblable au régime antérieur (23 mois).

La convention du 18 janvier 2006 a par ailleurs entendu améliorer les dispositifs d'aide au retour à l'emploi.

Cette volonté se traduit par de nouvelles modalités d'accompagnement des demandeurs d'emploi ainsi que par la mise en place d'un ensemble d'aides articulées dans le domaine de l'emploi et de la formation.

Au moment de son inscription, le demandeur d'emploi bénéficie d'un diagnostic qui participe de la mise en place d'un parcours d'accompagnement adapté. Ce parcours s'inscrit dans le Projet personnalisé d'accès à l'emploi, qui remplace le Plan d'aide au retour à l'emploi (convention d'assurance chômage de 2001).

Cet accompagnement peut être assuré soit par l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), soit par des organismes ayant conclu une convention avec l'Agence ou l'Unédic.

La convention reprend l'ensemble des mesures existantes : aide à la mobilité géographique, aide à la formation et aide dégressive à l'employeur.

Les mesures nouvelles portent sur le financement d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE). Pour les personnes embauchées en contrat de professionnalisation, une aide peut être versée à l'employeur ainsi qu'éventuellement un complément de rémunération pour le salarié.

Les règles permettant le cumul d'un revenu d'activité et d'une allocation chômage ont été modifiées. Le seuil horaire permettant le cumul passe de 136 h à 110 h par mois et la durée du cumul passe de 18 mois à 15 mois pour les personnes de moins de 50 ans. La durée reste illimitée pour les personnes de plus de 50 ans dans la limite des droits restants.

Enfin, pour les personnes ne pouvant bénéficier du cumul du revenu d'activité et de l'allocation chômage, deux dispositifs ont été mis en place : une aide différentielle de reclassement pour les allocataires de plus de 50 ans indemnisés depuis plus de 12 mois reprenant un emploi salarié, et une aide au repreneur ou au créateur d'entreprise bénéficiant de l'Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'une entreprise (ACCRES) ou ayant un projet de reprise validé.

## **IV.2. ANNEXES VIII ET X AU RÈGLEMENT ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 18 JANVIER 2006**

Les partenaires sociaux ont négocié en avril 2006 un protocole d'accord relatif à l'indemnisation du chômage des artistes et techniciens du spectacle. Ce protocole a été signé fin décembre 2006 et a conduit à la signature le 2 mars 2007, par le MEDEF, la CGPME et l'UPA d'une part, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC d'autre part, des nouvelles annexes VIII et X au règlement annexé à la convention du

18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

Ces textes concernent l'indemnisation du chômage des ouvriers et techniciens de l'édition d'enregistrement sonore, de la production cinématographique et audiovisuelle, de la radio, de la diffusion et du spectacle (annexe VIII) et l'indemnisation du chômage des artistes du spectacle (annexe X).

Suite à la procédure d'agrément, les dispositions qui en résultent sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2007. Ces textes reprennent globalement les dispositions des annexes VIII et X à la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004, auxquelles ils apportent néanmoins quelques modifications.

Si les conditions d'attribution restent les mêmes, des cas d'assimilation supplémentaires sont introduits, s'agissant des heures pouvant être prises en compte pour vérifier le respect de cette condition d'affiliation (accidents du travail, nombre d'heures de formation).

En cas de réadmission, la recherche de la durée d'affiliation peut être effectuée sur une période de référence plus longue avec un nombre d'heures d'activité plus important.

Une modification significative concerne le calcul de l'allocation versée au titre des annexes VIII et X. Le montant est désormais calculé à partir de trois composantes : une composante tenant compte des salaires perçus, une composante tenant compte du nombre d'heures effectuées et une composante fixe.

Enfin, les modalités applicables en cas de reprise d'activité sont également modifiées. Le nombre de jours non indemnissables au cours d'un mois est dorénavant déterminé en fonction du nombre d'heures travaillées et non plus en fonction du salaire.

### **IV.3. AUTRES ACCORDS**

L'avenant portant extension du champ d'application territorial de la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage au territoire monégasque a été signé le 5 juillet 2006. Il s'agit de préciser les règles applicables au territoire monégasque sur lequel s'applique la convention d'assurance chômage du 18 janvier 2006.

Un second texte a été signé le 5 juillet 2006, l'accord d'application n° 23, pris pour l'interprétation de l'article 12§3 du règlement général annexé à la convention du 18 janvier 2006 en faveur des salariés ayant exercé une activité sur le territoire monégasque et des salariés affiliés au titre de l'annexe IX à la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage. Ce texte précise les modalités de prise en compte de trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse permettant le maintien des droits au chômage pour les personnes ne justifiant pas à 60 ans et demi d'une retraite à taux plein.

## V. LA NÉGOCIATION SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

La loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie invitait les partenaires sociaux à proposer une réforme de la gouvernance de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) de la CNAMTS, et à conduire une réflexion sur l'évolution des conditions de prévention, la réparation et la tarification.

Les premières négociations ont débuté en décembre 2005 et ont abouti à la conclusion d'un protocole d'accord le 28 février 2006 sur la gouvernance de la branche AT/MP. Ce texte réaffirme :

- l'effectivité d'un paritarisme strict,
- une coordination accrue du réseau AT/MP avec les opérateurs en prévention (CNAMTS, CRAM, CPAM et CSPRP)<sup>4)</sup>.

La négociation sur les volets prévention, tarification et indemnisation s'est concrétisée par la signature d'un protocole d'accord le 12 mars 2007.

Ce protocole conserve le système actuel de tarification des codes risques mais propose d'en réduire le nombre. Le système des butoirs qui permet aux entreprises d'étaler dans le temps leurs augmentations de cotisation en cas d'accident grave ou de décès, est également maintenu.

Le seuil en dessous duquel les entreprises bénéficient d'une tarification mutualisée est abaissé de 200 à 150 salariés ce qui augmente le nombre d'entreprises en tarification réelle. Désormais, les entreprises de plus de 150 salariés paient une cotisation qui est fonction des accidents du travail déclarés depuis trois ans. Entre 10 et 150 salariés le système est dit mixte, entre une tarification individualisée et une tarification mutualisée.

Le protocole écarte la réparation intégrale au profit d'une réparation forfaitaire personnalisée pour les victimes d'AT/MP. Les partenaires sociaux souhaitent qu'une allocation temporaire soit créée dans l'objectif de mettre fin à la carence de salaire d'un mois qui frappe les salariés dont l'incapacité vient d'être reconnue. Cette allocation de réinsertion professionnelle serait versée par les CPAM, pendant 30 jours au maximum, au salarié privé de revenu entre la date de l'avis

4) CNAMTS : Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés ; CRAM : Caisse régionale d'assurance maladie ; CPAM : Caisse primaire d'assurance maladie ; CSPRP : Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels.

d'inaptitude du médecin et la mise en œuvre de la décision de l'employeur (reclassement ou licenciement) qui doit intervenir un mois plus tard.

Pour améliorer les politiques de prévention et de réparation, l'accord souligne la nécessité de disposer de données statistiques plus précises sur les AT/MP et le champ des risques professionnels. Les partenaires sociaux souhaitent que la prévention des risques professionnels soit plus efficace dans les petites et moyennes entreprises (PME) et les très petites entreprises (TPE) au moyen notamment d'un renforcement de l'action collective des comités techniques nationaux et des comités techniques.

La mise en œuvre de cet accord nécessitera des adaptations réglementaires.

## **VI. LA NÉGOCIATION SUR LA DIVERSITÉ DANS L'ENTREPRISE**

Répondant à l'appel de Jacques Chirac, Président de la République, à la mobilisation des entreprises suite à la crise des banlieues de novembre 2005, les partenaires sociaux ont engagé en février 2006 une négociation interprofessionnelle sur la diversité dans l'entreprise.

Après neuf mois de négociations et sept réunions paritaires (1<sup>er</sup> février, 29 mars, 9 mai, 2 juin, 6 septembre, 13 septembre et 10 octobre 2006), l'accord sur la diversité dans l'entreprise a été conclu le 12 octobre 2006 entre d'une part, l'ensemble des organisations patronales et d'autre part, la CGT, la CFDT, la CGT-FO et la CFTC.

### **VI.1. LA GARANTIE AFFIRMÉE DE NON-DISCRIMINATION ET D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT**

L'accord du 12 octobre 2006 vise à garantir aux salariés, dans le domaine de l'emploi, la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière, sans distinction d'origine vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, et sans distinction selon le patronyme, l'apparence physique ou le lieu de résidence.

Pour se faire, l'accord s'appuie sur la nécessaire mobilisation de tous les acteurs, chefs d'entreprise, instances représentatives du personnel et branches professionnelles.

### **VI.2. LES DOMAINES D'ACTION**

#### ***Garantir la non-discrimination à l'embauche...***

L'accord prévoit la mise en place, au niveau de chaque entreprise, de procédures adaptées pour que les recrutements soient effectués dans le cadre de dispositifs exempts de toute forme de discrimination et pour assurer une diversification des sources de recrutement.

Ainsi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur la possession des compétences et capacités professionnelles requises.

Les représentants du personnel, quand ils existent, doivent être préalablement informés de la mise en place des procédures de recrutement définies par l'entreprise.

### ***...et dans les déroulements de carrière***

S'agissant des déroulements de carrière, et à l'instar du recrutement, l'accord prévoit que, pour éviter toute discrimination, l'évolution de carrière doit également reposer sur des critères objectifs prenant en compte les compétences et la performance professionnelles.

Ainsi, les entreprises doivent s'assurer que les procédures d'appréciation et d'évaluation mises en place n'induisent aucune discrimination directe ou indirecte.

L'égalité d'accès à la formation est affirmée pour assurer une réelle égalité de traitement.

Les responsables hiérarchiques doivent être sensibilisés à ces questions après information des représentants du personnel.

## **VI.3. LE SUIVI ET LA MISE EN ŒUVRE**

### ***Un recensement des bonnes pratiques au niveau interprofessionnel***

Afin de promouvoir les bonnes pratiques en faveur de la diversité et de l'égalité de traitement des salariés, l'accord prévoit la création d'un groupe de travail paritaire *ad hoc* au niveau national et interprofessionnel chargé de recenser, tant au niveau des branches professionnelles que des territoires, ces bonnes pratiques d'entreprise tels que les dispositifs de formation, communication, testing interne, études d'opinion, méthodes de recrutement par simulation, expérimentations sur la base des sept premiers chiffres du numéro de sécurité sociale... Le groupe de travail est également chargé de rechercher les vecteurs de diffusion les plus efficaces pour contribuer à la promotion de la diversité.

### ***Une incitation au niveau des branches professionnelles***

Les branches professionnelles sont invitées à prendre les dispositions propres à assurer la promotion de la diversité et le respect de l'égalité de traitement, notamment dans les différentes négociations qu'elles entendent engager.

## ***La mise en œuvre dans les entreprises***

Les entreprises doivent s'assurer que leur règlement intérieur ne comporte pas de dispositions contraires aux principes directeurs et aux dispositions de l'accord. À défaut d'accord collectif de branche ou d'entreprise organisant un dialogue et des échanges sur la diversité, le chef d'entreprise doit présenter une fois par an au comité d'entreprise, quand il existe, les éléments permettant de faire le point sur la situation. Les délégués du personnel et les délégués syndicaux, dans les entreprises qui en sont dotées, sont associés à cette réunion du comité d'entreprise qui, à cette occasion, se constitue en "comité élargi de la diversité". Le temps passé à cette réunion ne s'impute pas sur les crédits d'heures de délégation des salariés.

Pour les entreprises de moins de cinquante salariés, il est recommandé que le thème de la diversité soit abordé une fois par an avec les délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Certaines entreprises et certains groupes ont d'ores et déjà engagé une négociation sur le thème de la diversité.

Un accord relatif à la diversité a même été conclu, le 11 janvier 2007, entre la direction du *groupe Accor* et l'ensemble des syndicats. Cet accord, qui s'inscrit dans le cadre de l'Accord interprofessionnel du 12 octobre 2006, vise à garantir la non-discrimination et l'égalité de traitement entre les salariés, à l'embauche et durant leur carrière. Des dispositions relatives à la mobilisation des acteurs et des procédures garantissant la lutte contre les discriminations sont ainsi mises en place.

## ***Un bilan au bout de deux ans***

L'accord prévoit qu'une commission paritaire dressera un premier bilan d'application à l'issue d'une période de deux ans de mise en œuvre.



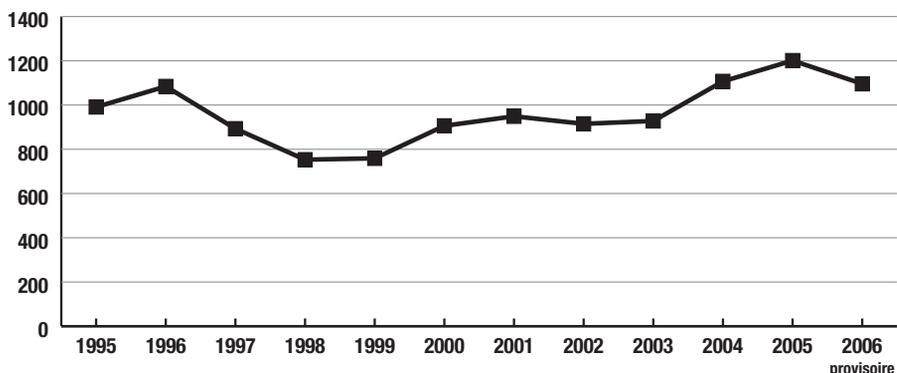
# LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

## I. DONNÉES GÉNÉRALES

En 2006, l'activité conventionnelle de branche s'est maintenue à son niveau de l'année 2005 : 1 096 accords et avenants ont été signés en 2006, soit 48 de moins qu'un an auparavant à la même date [voir Méthodologie, ci-après].

Amorcé en 2004, l'accroissement du rythme de la négociation de branche s'était poursuivi et accentué en 2005, pour se stabiliser en 2006 à un niveau élevé. Comme l'année précédente, un grand nombre d'accords a été conclu sur les thèmes de la **formation professionnelle** et des **salaires**. Bien qu'en léger retrait par rapport à 2005, le nombre d'accords conclus sur le thème de la formation professionnelle en 2006 reste important. Ces accords s'inscrivent dans la voie ouverte par l'accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 20 septembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Concernant la négociation salariale, le fort dynamisme qui s'est confirmé en 2006 résulte de l'impulsion donnée par les pouvoirs publics en matière de revalorisation des bas salaires conventionnels.

### Nombre d'accords de branche selon l'année de signature



Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC).

## Méthodologie

Avant le 1<sup>er</sup> juin 2006, les accords et avenants conclus au niveau interprofessionnel ou des branches professionnelles étaient déposés par les signataires dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Les textes des accords étaient ensuite transmis à l'échelon central accompagnés de leur récépissé de dépôt. Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2006, le dépôt de ces accords est désormais centralisé à la Direction générale du travail<sup>1)</sup>.

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...) ainsi que les principaux thèmes abordés.

Comme chaque année, les chiffres présentés dans le bilan de la négociation collective sont arrêtés à la fin du mois de mars de l'année suivante et ne tiennent donc pas compte des accords déposés tardivement et enregistrés dans la Base de données des conventions collectives (BDCC) à partir du second trimestre. Les données présentées dans ce rapport pour l'année 2006 doivent donc être considérées comme provisoires. Cependant, en 2005, les données provisoires analysées dans le rapport annuel ont représenté environ 95 % des accords effectivement conclus.

Par ailleurs, toute nouvelle convention collective relevant du secteur travail se voit attribuer un Identifiant de la Convention Collective (IDCC). Les avenants qui seront par la suite conclus dans le champ de cette convention seront référencés par le même IDCC [voir Partie 4 du présent bilan]. L'identification et l'enregistrement des conventions agricoles sont gérés par le ministère de l'agriculture. Pour une convention collective donnée, quel que soit le secteur, l'IDCC peut être trouvé à partir des mots de son intitulé sur le site Internet du ministère chargé du travail à l'adresse suivante : <http://www.travail.gouv.fr/idcc/>

La liste complète de l'ensemble des conventions collectives et de leur IDCC y est également disponible.

## I.1. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE

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, même si un texte sur trois est conclu au niveau régional ou local. Par ailleurs, les négociateurs ont recours à des outils juridiques divers pour sceller leur accord : convention collective, accord professionnel – conclu sur un sujet donné et prévoyant un champ d'application propre – ou encore avenant – venant modifier les dispositions d'un texte de base, qu'il s'agisse d'une convention collective ou d'un accord professionnel.

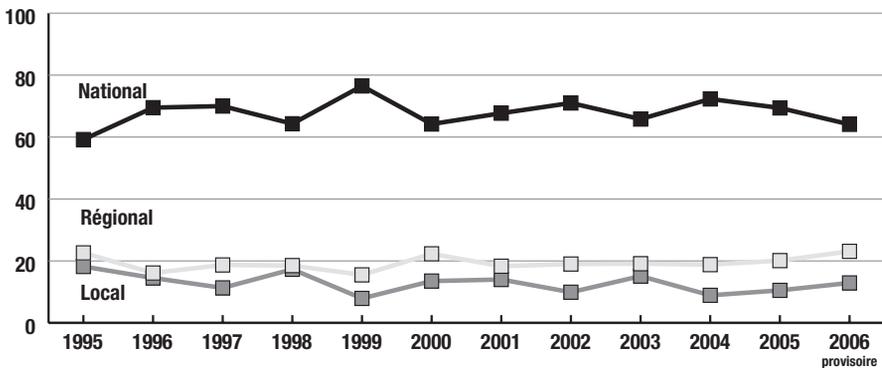
1) Voir 1<sup>ère</sup> partie, chapitre 2 - III. : Un développement de la négociation collective favorisé par l'Etat

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.

### ***I.1.1. Selon le niveau géographique***

Moins de sept textes sur dix sont conclus au niveau national. Malgré le grand nombre de textes conclus à ce niveau en 2006 (702), la part des textes nationaux connaît cependant un léger tassement, en raison de la progression du nombre de textes conclus au niveau infranational. Avec trois textes conventionnels sur dix (deux au niveau régional et un au niveau départemental ou local), la négociation collective de branche infranationale ne constitue donc pas un phénomène marginal.

### **Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique**



Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC).

C'est principalement dans les secteurs de la *métallurgie* et du *bâtiment et des travaux publics* que sont conclus les accords infranationaux. En 2006, des branches comme celles des *vins de champagne* ou de la *quincaillerie* ont également conclu des textes de portée régionale ou interrégionale.

Dans certains cas, la profession est structurée localement et négocie des accords en vue de réguler les conditions de travail et d'emploi de l'activité au niveau d'un bassin d'emplois (*métallurgie, bâtiment et travaux publics* par exemple).

Dans d'autres cas, les accords infranationaux sont conclus parallèlement ou dans le cadre de textes nationaux (*quincaillerie, architectes* par exemple) ; c'est alors bien souvent la définition de conditions salariales plus proches des conditions locales qui animent les négociateurs.

On constate en effet que si les avenants salariaux représentent la moitié de l'ensemble des avenants conclus en 2006, plus de deux avenants infranationaux sur trois portent sur les salaires.

### Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique

	Nombre d'avenants nationaux	%	Nombre d'avenants infranationaux	%	Nombre total d'avenants	%
2006 (prov.)	257	39,2	262	68,2	519	49,9
2005	277	37,4	264	72,5	541	49,0
2004	230	29,8	203	67,9	433	40,5
2003	214	36,5	205	66,6	419	46,8
2002	224	36,1	164	65,9	388	44,6
2001	235	37,6	200	67,1	435	47,1
2000	191	35,3	192	60,4	383	44,6

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

Lecture : en 2006, 257 avenants salariaux ont été signés au niveau national, soit 39,2 % de l'ensemble des avenants nationaux.

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.

Cependant, on constate que le nombre de textes concernés est relativement faible, car au fil du temps des textes nationaux ont été conclus pour suppléer ou compléter des textes locaux, sans que ces derniers n'aient toujours été expressément dénoncés. Aussi, nombre de conventions collectives départementales ou locales ne connaissent pratiquement plus d'activité conventionnelle depuis très longtemps.

C'est la principale raison qui explique l'activité conventionnelle des conventions collectives infranationales : en 2006, la négociation s'est soldée par au moins un avenant dans sept conventions collectives nationales sur dix, contre seulement une convention de niveau infranational sur trois.

## Taux de conventions collectives ayant eu un avenant de 1999 à 2006 selon le niveau géographique (en %)

CONVENTIONS COLLECTIVES	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Nationales	67,3	66,9	73,4	72,3	69,0	78,5	78,6	75,2
Régionales	18,8	24,5	25,8	21,5	24,4	27,0	27,9	30,7
Départementales ou locales	6,5	19,3	22,1	15,1	24,4	22,1	26,1	25,3
<b>Ensemble</b>	<b>35,2</b>	<b>41,4</b>	<b>45,8</b>	<b>42,0</b>	<b>44,7</b>	<b>48,6</b>	<b>51,0</b>	<b>49,5</b>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

Lecture : en 2006, un avenant au moins a été signé dans 75,2 % des conventions collectives nationales et 49,5 % dans l'ensemble des conventions collectives, quel qu'en soit le niveau géographique.

### I.1.2. Selon le type de texte

#### Les différents types de conventions et accords de branche

La négociation de branche peut se concrétiser sous la forme soit d'un texte de base, une convention collective ou un accord professionnel, soit d'un avenant, qui vient modifier le texte d'origine.

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. La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés ainsi que des garanties sociales de toutes les catégories professionnelles.

Sur chacun de ces différents sujets, le texte d'origine peut être modifié, précisé, enrichi ou simplement actualisé par la signature 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.

### Les conventions collectives

En 2006, seize nouvelles conventions collectives ont été signées, dont dix sur un champ d'application national. En 2005, huit conventions collectives nouvelles avaient été conclues.

## Nombre de conventions collectives signées par an de 1996 à 2006

ANNÉE DE SIGNATURE	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Nouvelles conventions collectives</b>	18	14	14	12	13	11	14	10	13	8	16

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

Parmi les seize conventions collectives signées en 2006, la moitié a été conclue dans des secteurs jusque là non couverts par une convention collective de branche.

## Liste des conventions collectives signées en 2006

IDCC*	Titre abrégé de la Convention Collective	Date de signature
2564	Vétérinaires praticiens salariés	31/01/2006
2567	Glaces sorbets crèmes glacées industrie	03/03/2006
2603	Sécurité sociale praticiens conseils (général)	04/04/2006
2594	Installateurs en remontées mécaniques	15/05/2006
2585	Bâtiment Champagne-Ardenne ouvriers (moins de 10)	14/06/2006
2584	Bâtiment Champagne-Ardenne ouvriers (plus de 10)	14/06/2006
2582	Travaux publics ouvriers Savoie	22/06/2006
2583	Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes	27/06/2006
2596	Coiffure	10/07/2006
2609	Bâtiment Etam	12/07/2006
2614	Travaux publics Etam	12/07/2006
2615	Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx	28/09/2006
2625	Bâtiment ouvriers Pays-de-la-Loire	01/12/2006
2636	Enseignement écoles supérieures ingénieurs	05/12/2006
2642	Production audiovisuelle	13/12/2006
2630	Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-de-Haute-Provence	19/12/2006

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* IDentifiant de la Convention Collective (voir Partie 4)

Parmi ces seize nouveaux textes, cinq concernent des secteurs qui n'étaient pas encore couverts par une convention collective. Il s'agit des conventions nationales suivantes :

- *Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes*
- *Installateurs en remontées mécaniques*
- *Sécurité sociale praticiens conseils (général)*
- *Vétérinaires praticiens salariés*
- *Production audiovisuelle*

Au plan régional et départemental, trois textes nouveaux ont été conclus, il s'agit des conventions suivantes :

- *Bâtiment Champagne-Ardenne ouvriers (moins de 10)*
- *Bâtiment Champagne-Ardenne ouvriers (plus de 10)*
- *Travaux publics ouvriers Savoie*

Les huit autres textes remplacent des textes antérieurs, cinq au niveau national, un au niveau régional et deux au niveau départemental :

- *Enseignement écoles supérieures ingénieurs*
- *Coiffure*
- *Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx*
- *Bâtiment Etam*
- *Travaux publics Etam*
- *Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-de-Haute-Provence*
- *Glaces sorbets crèmes glacées industrie*
- *Bâtiment ouvriers Pays-de-la-Loire*

À noter que dans la *coiffure*, la convention collective avait déjà fait l'objet d'une renégociation en 2005. Les partenaires sociaux ont jugé préférable de déposer un nouveau texte en 2006 plutôt que de procéder à sa mise à jour par avenant.

### ***Les accords professionnels***

En 2006, **quarante et un nouveaux accords professionnels ont été conclus**, contre soixante et un l'année précédente à la même date<sup>(2)</sup>.

La majorité d'entre eux porte sur un unique sujet et, comme l'année précédente, c'est celui de la formation professionnelle qui est le plus fréquemment abordé (15 accords). Ces accords évoquent des dispositifs spécifiques, tels le Droit individuel à la formation (DIF), l'apprentissage, l'entretien professionnel ou les Certificats de qualification professionnelle (CQP). Ainsi en 2006, les accords professionnels relatifs à la formation ont davantage porté sur des dispositifs précis que sur des modalités d'organisation ou de financement de la formation.

Huit accords ont concerné le temps de travail, notamment le travail de nuit ou les congés.

Six accords ont porté sur les conditions de négociation et de conclusion des accords : il s'agit dans ce cas pour les signataires patronaux et syndicaux de s'entendre sur les conditions de fonctionnement de la négociation, au travers, par exemple, de la mise en place de

<sup>2)</sup> En comptabilisant les accords professionnels enregistrés par l'Administration après le premier trimestre 2006, ce sont finalement 63 accords qui ont été conclus en 2005.

diverses commissions. Ce type de clauses relatives aux conditions de conclusion fait fréquemment l'objet d'une négociation en complément du thème principal de l'accord, comme celui de la formation professionnelle notamment.

Les autres accords sont relatifs à la retraite complémentaire et la prévoyance, l'égalité professionnelle, les salaires, les classifications ou l'épargne salariale.

### *Les avenants*

La conclusion d'un avenant à un accord professionnel ou une convention collective constitue le mode quasi exclusif de l'évolution du droit conventionnel.

En effet, les avenants représentent environ 95 % des textes conventionnels conclus chaque année. Les avenants signés dans le cadre d'un texte de portée nationale représentent environ les deux tiers de l'ensemble des avenants signés en 2006. Un avenant sur quatre est conclu dans un cadre régional et enfin, un avenant sur dix relève d'un texte départemental ou local.

## **I.2. LA SIGNATURE DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

En 2006, l'ensemble des organisations syndicales de salariés et d'employeurs ont conclu environ 5 % d'accords de branche de moins qu'en 2005.

Du côté des confédérations représentatives de salariés, la hiérarchie des signataires est inchangée depuis 2001 : avec un taux de signature de 75,6 %, la CFDT reste l'organisation qui signe le plus grand nombre de textes ; elle est suivie par la CGT-FO (72,4 %), la CFTC (68,7 %), la CFE-CGC (66 %) et la CGT (34,6 %).

Par rapport à 2004, les taux de signature en 2005 de la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC avaient enregistré une progression, alors qu'ils avaient reculé pour la CGT et la CFDT. En 2006, la situation est inversée : la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC ont signé une proportion moins importante de textes que l'année précédente ; le taux de signature de la CFDT est stable et celui de la CGT a légèrement augmenté.

## Taux de signature des accords de branche par organisation syndicale\* (en %)

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
<b>2006</b>	34,6	75,6	72,4	68,7	66,0
<b>2005</b>	33,3	75,3	73,9	71,4	68,3
<b>2004</b>	37,3	77,8	71,5	68,6	67,0
<b>2003</b>	29,8	68,0	65,2	64,4	63,6
<b>2002</b>	35,7	74,9	67,7	60,3	57,0
<b>2001</b>	32,5	70,5	68,4	64,5	62,0
<b>2000</b>	32,2	68,0	70,6	59,7	60,4
<b>1999</b>	36,9	69,6	63,9	59,2	60,3
<b>1998</b>	32,9	68,9	75,0	59,9	62,3
<b>1997</b>	32,0	67,7	71,6	63,0	62,2
<b>1996</b>	33,7	66,3	74,4	57,6	60,5

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* Le taux de signature est le nombre d'accords (hors 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.

L'analyse des taux de signature selon le niveau géographique du texte montre que, comme en 2005, la CGT-FO est la seule organisation à avoir signé une plus forte proportion de textes au niveau infranational (75,7 % de textes régionaux et 76,8 % départementaux ou locaux) qu'au niveau national en 2006. À l'inverse, pour les autres organisations, et singulièrement pour la CFE-CGC et la CGT, la signature de textes nationaux est plus fréquente.

## Taux de signature par les organisations syndicales en 2006, selon le niveau géographique et le type de texte (en %)

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC	divers-autonomes
<b>Textes nationaux</b>	<b>43,1</b>	<b>81,5</b>	<b>70,3</b>	<b>75,1</b>	<b>74,6</b>	<b>18,5</b>
Textes de base	50,0	78,3	67,4	80,4	80,4	30,4
Avenants	42,6	81,8	70,5	74,7	74,2	17,6
<b>Textes régionaux</b>	<b>19,6</b>	<b>73,3</b>	<b>75,7</b>	<b>47,8</b>	<b>44,3</b>	<b>7,5</b>
Textes de base	40,0	20,0	60,0	60,0	40,0	40,0
Avenants	19,2	74,4	76,0	47,6	44,4	6,8
<b>Textes départementaux, locaux</b>	<b>19,0</b>	<b>50,0</b>	<b>76,8</b>	<b>74,6</b>	<b>62,0</b>	<b>11,3</b>
Textes de base	20,0	60,0	100,0	100,0	40,0	0,0
Avenants	19,0	49,6	75,9	73,7	62,8	11,7
<b>Ensemble</b>	<b>34,6</b>	<b>75,6</b>	<b>72,4</b>	<b>68,7</b>	<b>66,0</b>	<b>15,0</b>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

Lecture : la CGT a signé 43,1 % des textes nationaux signés en 2006 (hors accords interprofessionnels), 50 % des textes de base nationaux (conventions collectives ou accords professionnels) et 42,6 % des avenants nationaux.

### I.3. LES THÈMES DE NÉGOCIATION

Pour l'année 2006, le dynamisme de la négociation collective de branche s'explique par le grand nombre d'accords conclus sur les thèmes des salaires et de la formation professionnelle.

Alors que le nombre d'avenants salariaux avait été relativement faible en 2004 (433, soit 40,5 % de l'ensemble des avenants), la reprise de la négociation salariale amorcée en 2005, notamment sous l'impulsion des pouvoirs publics qui ont engagé une opération de revalorisation des minima de branche, s'est poursuivie en 2006. Depuis 2005, les partenaires sociaux sont en effet incités à conclure des accords, notamment dans les branches dont les premiers niveaux des grilles salariales sont dépassés par le montant du SMIC. Suite à cette opération de relance de la négociation salariale de branche, la part des avenants salariaux s'est établie à 49 % en 2005 et 49,9 % en 2006.

Inscrite dans la continuité de l'Accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 20 septembre 2003, dont le législateur a repris l'essentiel dans la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, la négociation sur ce thème s'est fortement développée à partir de l'année 2004. Le nombre d'accords sur la formation professionnelle conclus en 2006 dans les branches reste élevé (186), même s'il apparaît en recul sensible par rapport au niveau

atteint en 2005 (- 24 %). Les partenaires sociaux ont donc continué à se saisir de ce sujet traditionnel de la négociation collective de branche, en vue notamment de fixer des règles concernant le recours à des dispositifs tels que le contrat de professionnalisation, le Droit individuel à la formation, mais aussi les modalités de financement du système de la formation professionnelle.

Les sujets relatifs à la retraite et la prévoyance ont également fait l'objet d'un nombre d'accords non négligeable en 2006, comparable à celui de l'année précédente.

### **Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2006**

<b>THÈMES</b>	<b>Textes 2006</b>
<b>Salaires</b>	519
<b>Système et relèvement de primes</b>	199
<b>Formation professionnelle / apprentissage</b>	186
<b>Retraite complémentaire et prévoyance<sup>(1)</sup></b>	97
<b>Temps de travail</b>	74
<b>Classifications</b>	54
<b>Éléments du contrat de travail<sup>(2)</sup></b>	41
<b>Départ et mise à la retraite</b>	35
<b>Droit syndical</b>	24
<b>Conditions de négociation des accords<sup>(3)</sup></b>	21
<b>Égalité professionnelle homme-femme</b>	19

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DGT (BDCC)

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

1) Cet item regroupe les thèmes suivants : retraite complémentaire, prévoyance, maladie-indemnisation complémentaire.

2) Cet item regroupe les thèmes suivants : embauchage, période d'essai, CDD, travail temporaire, congés (maternité, adoption, éducation d'un enfant), licenciement (préavis, licenciement), démission.

3) Cet item regroupe les thèmes suivants : modalités de conclusion des accords, publicité de la convention dans l'entreprise, dérogation partielle, observatoire paritaire de la négociation, règles de négociation, accord de méthode, accords avec salariés mandatés, commissions paritaires.



## Les revenus et le temps de travail

En 2006, comme en 2005, les salaires et le pouvoir d'achat ont été un thème fort du débat politique et économique qui a été prolongé avec le débat ouvert sur la meilleure association des salariés aux résultats des entreprises.

Bien que la négociation de branche n'ait pas toujours une répercussion immédiate pour les salariés sur les niveaux de rémunération réels, son impact n'est évidemment pas neutre.

En effet, si lors de l'embauche, le salaire est fixé librement par accord entre l'employeur et le salarié, c'est sous réserve du respect de certaines règles légales et conventionnelles protectrices du salarié. Lors de la fixation, mais également lors de la révision des salaires, l'employeur doit :

- respecter les règles relatives au Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) ;
- respecter le niveau des salaires minima prévus par les conventions ou accords collectifs ou par l'usage ;
- respecter l'interdiction des clauses d'indexation (article L.141-9 du Code du travail) ;
- appliquer le principe "à travail égal, salaire égal".

Les salaires font l'objet d'une négociation annuelle obligatoire au niveau de la branche ou de la profession (article L. 132-12 du Code du travail) depuis la loi du 13 novembre 1982.

Le minimum conventionnel constitue donc pour chaque salarié le salaire minimum auquel il peut prétendre compte tenu de la position qu'il occupe dans la classification des emplois prévue par la convention ou l'accord collectif.

En 2006, le suivi de la négociation salariale de branche mis en place dans le cadre de la sous-commission des Salaires de la Commission nationale de la négociation collective s'est poursuivi. Le présent bilan en retrace les interventions et leurs effets sur la négociation de branche. Le thème des salaires conventionnels et de leur revalorisation doit également être relié au sujet des classifications : les actualisations de grille qui permettent de mieux prendre en compte les expériences et niveaux de qualification ainsi que les diplômés, les nouveaux métiers et savoir-faire ont

bien évidemment un impact sur la carrière et les évolutions salariales proposées.

Ce bilan s'attache également à mesurer l'impact de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Mais, il ne saurait être complet sur le sujet des revenus salariaux, sans aborder la question de la participation financière et de l'épargne salariale.

Ce bilan fait apparaître que le thème des salaires et des classifications est redevenu le premier thème de la négociation salariale de branche estompant le thème de la durée du travail qui avait été clairement relancé par les dispositifs relatifs à la durée et à l'aménagement du temps de travail de 2000-2001 ; en effet, malgré les nouvelles dispositions de la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, les branches ne semblent pas s'être emparées des possibilités ouvertes pour ré-aborder le sujet du temps de travail, des heures supplémentaires ou du temps choisi.

## II. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

Depuis mars 2005, la négociation salariale s'est déroulée dans le contexte de l'opération de relance des négociations salariales de branche, engagée à la demande de M. Gérard Larcher, ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, auprès de l'ensemble des branches professionnelles couvrant plus de 5 000 salariés, mais également auprès de 25 branches de moins de 5 000 salariés.

Après la revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2006, la revalorisation des grilles de salaires constituant un enjeu majeur pour le pouvoir d'achat des français, le Gouvernement a souhaité que l'opération se poursuive ; à cette fin, le groupe de travail réunissant les membres de la sous-commission depuis le début de l'opération a été institutionnalisé sous la forme d'un comité de suivi de la négociation salariale de branche qui, dans le respect de la liberté contractuelle des organisations patronales et syndicales, est chargé d'élaborer un diagnostic sur la situation de chaque branche, notamment au regard des salaires minima et des classifications, et d'assurer le suivi des branches présentant un certain retard dans les négociations, poursuivant ainsi l'action engagée en 2005.

Après des premiers résultats encourageants enregistrés dès le deuxième semestre de l'année 2005, le dernier bilan effectué au 31 janvier 2007 s'inscrit dans la continuité de l'amélioration observée l'année passée. Près des trois quarts des branches du secteur général disposent d'une grille conforme au SMIC et les autres sont en cours de négociation.

Les accords permettant aux branches dont au moins un coefficient était inférieur au SMIC de se replacer en situation de conformité se sont inscrits dans le contexte global d'un rythme de négociation très soutenu, équivalent à celui observé l'année passée, quatre branches sur cinq ayant conclu un accord en 2006 comme en 2005.

Les pourcentages d'augmentation accordés sont inférieurs à ceux de l'année précédente. Ils restent nettement supérieurs à l'inflation et voisins de l'augmentation du SMIC (+ 3,05 % pour 2006), mais sont toutefois, dans certaines branches, encore insuffisants pour leur permettre de placer les premiers niveaux de leur grille de minima en conformité avec le SMIC. Par ailleurs, l'éventail des salaires s'est encore légèrement resserré en 2006, mais de façon moindre que les années précédentes.

## II.1. DONNÉES D'ENSEMBLE SUR LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE : ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE ET POURCENTAGES D'AUGMENTATION

### II.1.1. L'activité conventionnelle en 2006

#### II.1.1.1. L'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches reste à un niveau très soutenu

Les résultats d'ensemble de l'activité conventionnelle font apparaître qu'après le très net regain de dynamisme enregistré l'année précédente, la négociation de branche s'est maintenue au niveau très soutenu atteint en 2005. Les chiffres enregistrés pour 2006 restent donc avec ceux de 2005 les plus élevés des dix dernières années.

En effet, le nombre total d'avenants salariaux signés dans l'année, après être passé de 399 en 2004 à 521 en 2005 (+ 31 %) reste similaire en 2006 (519).

Parallèlement, le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial connaît également une quasi stabilité puisqu'il s'élève à 284 en 2006 contre 291 en 2005 .

#### Nombre total d'avenants salariaux et de textes ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Nombre d'avenants salariaux</b>	418	360	258	366	407	366	384	399	521	519
<b>Nombre de textes (conventions et accords professionnels) ayant eu au moins un avenant salarial</b>	234	224	151	183	242	213	226	231	291	284

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

#### II.1.1.2. L'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés confirme ce maintien d'un rythme soutenu de négociation

Un suivi détaillé des accords de salaires est effectué dans les 272 branches (dont 156 du secteur général) qui sont examinées dans le cadre du comité de suivi. Un tableau de bord retrace la situation de chacune de ces branches [voir Partie 4 - annexe 2.1].

Pour harmoniser la présentation de ce bilan avec les travaux conduits par le comité de suivi, les données sont réparties entre le secteur général, celui de la métallurgie et celui du bâtiment et des travaux publics.

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 ou une recommandation patronale dans l'année ;
- 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 prévus par les avenants ou les recommandations patronales.

En 2006, l'étude des accords de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés confirme la tendance observée dans l'ensemble des branches. On constate en effet le maintien de la négociation salariale à un rythme très soutenu, les trois indicateurs mentionnés ci-dessus étant tous quasiment stables par rapport à l'année précédente.

- Le nombre d'avenants salariaux confirme la progression observée l'année passée

Après avoir connu une hausse significative en 2005, le nombre d'avenants salariaux signés en 2006 dans les branches de plus de 5 000 salariés reste stable puisqu'il s'élève à 249 contre 252 en 2005.

On retrouve cette stabilité à l'intérieur de chaque secteur, avec toutefois une légère baisse du nombre d'accords conclus dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.

### **Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés**

	<b>Secteur général</b>	<b>Métallurgie</b>	<b>BTP</b>	<b>Total</b>
<b>2005</b>	138	66	48	<b>252</b>
<b>2006</b>	138	68	43	<b>249</b>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

- On compte toujours plus de quatre branches sur cinq ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale

Le nombre de branches dans lesquelles un accord a été conclu ou une recommandation patronale a été émise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2006 est stable par rapport à l'année précédente. En effet, en 2006, sur 272 branches conventionnelles de plus de 5 000 salariés, 222 ont conclu au moins un avenant salarial ou ont pris une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti (5 branches), soit 82 % des branches de l'échantillon (contre 225 branches représentant 83 % des branches de l'échantillon en 2005). Cette stabilité s'observe là encore tant dans les branches du secteur général (125 branches pour les deux années) que dans celles de la métallurgie (58 branches en 2006 contre 60 en 2005) ou celles du bâtiment et des travaux publics (39 branches en 2006 contre 40 en 2005).

Les effectifs salariés concernés par un accord ou une recommandation patronale sont en revanche en légère diminution ; en effet, 71 % des effectifs de l'échantillon (8,5 millions de salariés) ont bénéficié d'un accord ou d'une recommandation patronale en 2006 contre 83 % (près de 10 millions de salariés) en 2005. Ceci s'explique par le fait que notamment deux branches qui couvrent à elles seules un million de salariés (la branche des *salariés du particulier employeur* et le *commerce de détail et de gros de l'alimentation*) n'ont pas conclu d'accord en 2006 alors qu'elles en avaient un en 2005 (les salariés de la branche de *l'alimentation* ont pourtant bénéficié d'une revalorisation des salaires minima en juin 2006 mais celle-ci était prévue par un accord signé le 25 octobre 2005 et donc non comptabilisé dans les accords conclus en 2006).

Si le nombre de branches ayant conclu un accord est stable d'une année sur l'autre, on ne retrouve en revanche pas les mêmes branches d'une année sur l'autre parmi celles qui n'ont pas conclu d'accord ; en effet, seulement sept branches n'ont conclu d'accord ni en 2005 ni en 2006 : il s'agit de *l'industrie de la céramique*, des *coopératives de consommation*, des *grands magasins et magasins populaires*, de *l'habillement commerces succursales*, de la *parfumerie esthétique*, de *l'industrie de l'habillement* et de la *publicité*. Toutes ces branches font l'objet d'un suivi attentif dans le cadre du comité de suivi et les négociations pour les cinq premières d'entre elles se déroulent d'ailleurs en Commission mixte paritaire. *L'industrie de l'habillement* quant à elle a conclu un accord le 15 janvier 2007 et la *publicité* dispose encore d'une rémunération annuelle garantie conforme au SMIC, bien que le dernier accord remonte à 2004.

Parmi les branches qui sont parvenues à conclure un avenant salarial en 2006 alors qu'elles ne l'avaient pas fait en 2005 ou depuis plus

longtemps, on peut citer l'*industrie de la chimie* où il n'y avait pas eu d'accord depuis 2000, le *commerce de gros* où l'accord précédent remontait à 2001 de même que la *quincaillerie interrégionale*, la *chaussure commerces succursales* où aucun accord n'avait pu être conclu depuis 2001 pour les cadres et 1995 pour les employés, la *bonneterie* dont la dernière revalorisation des salaires minima remontait à une recommandation patronale de 1999, les *papiers cartons production et transformation*, le *tourisme social et familial* ou les *jardineries graineteries* dont l'accord précédent remontait à 2002, les *experts comptables*, la *fabrication de l'ameublement* ou la *blanchisserie interrégionale* dont l'accord précédent remontait à 2003, le *commerce de détail de l'habillement*, les *menuiseries charpentes*, les *carrières et matériaux ETAM* ou les *distributeurs conseils* dont le dernier accord avait été conclu en 2004.

### **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						
<b>2005</b>	Avenants	120	7 204 400	60	1 769 700	39	778 400	219	9 752 500
	R.P.	5	104 800	0		1	17 900	6	122 700
	<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>7 309 200</b>	<b>60</b>	<b>1 769 700</b>	<b>40</b>	<b>796 300</b>	<b>225</b>	<b>9 875 200</b>
	<b>%</b>	<b>80 %</b>	<b>81 %</b>	<b>88 %</b>	<b>92 %</b>	<b>83 %</b>	<b>77 %</b>	<b>83 %</b>	<b>83 %</b>
<b>2006</b>	Avenants	120	5 743 100	58	1 796 900	39	868 400	217	8 408 400
	R.P.	5	103 100	0		0		5	103 100
	<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>5 846 200</b>	<b>58</b>	<b>1 796 900</b>	<b>39</b>	<b>868 400</b>	<b>222</b>	<b>8 511 500</b>
	<b>%</b>	<b>80 %</b>	<b>65 %</b>	<b>85 %</b>	<b>94 %</b>	<b>81 %</b>	<b>84 %</b>	<b>82 %</b>	<b>71 %</b>

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.

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

- Le nombre de branches ayant bénéficié d'au moins un relèvement est également stable

Le nombre de branches ayant bénéficié d'au moins un relèvement est également stable, voire en légère augmentation puisqu'il passe de 226 branches en 2005 (soit 83 % des branches suivies) à 234 branches en 2006 (soit 86 % des branches de l'échantillon), cette légère hausse étant limitée aux branches du secteur général (127 branches en 2006 contre 120 en 2005).

Le nombre de salariés concernés par un relèvement est également stable puisqu'un peu plus de 9,5 millions de salariés ont été concernés par un relèvement (soit environ 80 % des effectifs de l'échantillon) pour les deux années.

### 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						
<b>2005</b>	120	6 896 200	61	1 790 600	45	970 900	226	9 657 700
%	77 %	77 %	90 %	93 %	94 %	94 %	83 %	81 %
<b>2006</b>	127	6 735 200	60	1 824 600	47	1 016 600	234	9 576 400
%	81 %	75 %	88 %	95 %	98 %	98 %	86 %	80 %

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

#### II.1.2. Le montant des relèvements

En 2006, le niveau des augmentations de salaires prévues par les accords de branche et les recommandations patronales est inférieur à celui de l'année précédente, mais reste toutefois nettement supérieur à l'inflation et voisin de l'augmentation du SMIC. Cette tendance à la baisse s'observe tant en ce qui concerne les salaires hiérarchiques que les salaires garantis.

Selon la méthodologie précisée en annexe :

- 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.141-3 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 un peu moins élevées que l'année précédente. Ainsi, les hausses négociées inférieures à 3 % sont un peu plus nombreuses : elles représentent 54 % des hausses des salaires hiérarchiques et 60 % de celles des salaires garantis en 2006 contre respectivement 35 % et 53 % en 2005. Ces hausses sont concentrées dans la tranche des augmentations comprises entre 2 et 3 % (40 % des hausses de minima hiérarchiques et garantis).

Les hausses supérieures à 3 % sont moins fréquentes en 2006 qu'en 2005. C'est notamment le cas des hausses de plus de 5 % qui ont toutefois été accordées dans 20 % des branches ayant relevé les salaires minima hiérarchiques et dans 12 % de celles ayant relevé les minima garantis. Si certaines de ces fortes hausses correspondent à des rattrapages dans des branches n'ayant pas bénéficié de relèvement des salaires depuis au moins deux ans, elles témoignent aussi de l'effort fourni par ces branches pour maintenir ou placer les premiers niveaux de leur grille en conformité avec le SMIC, notamment dans le contexte de l'opération de suivi de la négociation salariale de branche. On peut citer par exemple des branches comme *l'industrie de la chimie*, le *commerce de gros*, la *fabrication de l'ameublement*, *l'audiovisuel, électronique et équipement ménager*, les *experts comptables*, les *papiers cartons production et transformation*, le *notariat*, les *géomètres*, le *tourisme social et familial*, les *jardineries graineteries* qui accordent toutes en 2006 des augmentations nettement supérieures à 5 %, et parviennent ainsi à avoir l'intégralité de leur grille conforme au SMIC, ce qui n'était pas le cas en 2005.

### Répartition des conventions collectives selon le rythme de hausse annuelle des salaires minima hiérarchiques et garantis (en %)

Taux d'augmentation (A)	2004		2005		2006	
	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis
$A \leq 1 \%$	4,7	1,2	0,9	0,8	1,8	0,0
$1 \% < A \leq 2 \%$	14,1	21,4	12,8	13,4	13,6	18,3
$2 \% < A \leq 3 \%$	32,9	44,0	21,1	38,7	38,2	42,0
$3 \% < A \leq 4 \%$	23,5	22,6	30,3	20,2	16,4	19,1
$4 \% < A \leq 5 \%$	9,4	6,0	11,0	10,9	10,0	8,4
$5 \% < A$	15,3	4,8	23,9	16,0	20,0	12,2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

La moyenne des augmentations des salaires hiérarchiques, pondérée par les effectifs des branches qui ont procédé à des relèvements, est de 4,2 % en 2006 contre 4,7 % en 2005. En revanche, en ce qui concerne les salaires garantis, on enregistre une légère hausse de la moyenne pondérée qui passe de 3,3 % en 2005 à 3,5 % en 2006. Ceci est dû au poids de quelques branches citées ci-dessus qui, n'ayant pas conclu d'accord depuis plusieurs années et souhaitant remettre leur grille en conformité avec le SMIC, ont fortement relevé leurs minima. Ce phénomène est cette année plus marqué en ce qui concerne les salaires garantis que les salaires hiérarchiques.

La tendance des branches à accorder des augmentations moins élevées que l'année précédente se retrouve au travers de l'analyse des dispersions des augmentations. Pour les salaires hiérarchiques, l'augmentation médiane passe de 4,1 % en 2005 à 2,9 % en 2006, et de 2,9 % à 2,4 % pour les salaires garantis. La dispersion des augmentations autour de la médiane (appréciée au moyen de la plage interquartile qui regroupe 50 % des salariés) reflète également cette tendance : pour les salaires hiérarchiques, la plage interquartile s'est déplacée vers le bas et se situe entre 2,1 % et 4,2 % (contre 3,0 % et 5,6 % en 2005) ; pour les salaires garantis, elle s'est resserrée vers le bas, le premier quartile restant stable à 2,0 % et le troisième quartile passant de 4,5 % en 2005 à 3,1 % en 2006.

Cette tendance à la baisse des augmentations concerne globalement toutes les catégories de salariés, et notamment les ouvriers et les employés. Les cadres, toutefois, semblent moins concernés, ce qui témoigne de la tendance de certaines branches à revaloriser un peu plus les salaires minima des cadres qui, les années précédentes, avaient au contraire bénéficié d'augmentations souvent plus faibles que les autres catégories de salariés. Ceci peut s'expliquer par la requête de la CFE-CGC de placer les premiers niveaux cadres des grilles au niveau du plafond de la sécurité sociale.

Cette baisse des pourcentages d'augmentation accordés dans les branches peut s'expliquer en partie par la revalorisation du SMIC qui a été moins forte en 2006 (+ 3,05 %) que l'année précédente (+ 5,5 %), l'année 2005 marquant la dernière phase du mécanisme de convergence introduit par la loi "Fillon" du 17 janvier 2003. Un autre facteur explicatif réside dans la forte impulsion donnée en 2005 par l'opération de relance des négociations salariales de branche qui a incité certaines branches à conclure des accords prévoyant de fortes augmentations dès l'année dernière afin de remettre les premiers coefficients de leur grille au niveau du SMIC, ce qui réduit d'autant l'effort à consentir cette année pour rester en conformité avec le SMIC.

## Rythme de hausse annuelle des salaires minima hiérarchiques (pondérée par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
<b>2004</b>					
Ouvriers	1 449 800	3,3	2,5	2,9	4,1
Employés	1 489 400	4,4	3,2	5,6	5,6
Professions intermédiaires	303 800	2,8	1,8	2,6	3,3
Cadres	232 200	2,7	1,7	2,5	3,1
<b>Toutes catégories</b>	<b>3 475 200</b>	<b>3,7</b>	<b>2,5</b>	<b>3,5</b>	<b>5,6</b>
<b>2005</b>					
Ouvriers	1 815 500	4,5	3,0	3,7	4,3
Employés	2 088 100	5,3	3,7	5,6	6,5
Professions intermédiaires	507 700	4,0	2,0	3,3	5,4
Cadres	421 300	3,7	2,0	3,3	5,1
<b>Toutes catégories</b>	<b>4 832 600</b>	<b>4,7</b>	<b>3,0</b>	<b>4,1</b>	<b>5,6</b>
<b>2006</b>					
Ouvriers	2 027 600	4,4	2,3	2,9	4,8
Employés	1 406 800	4,0	2,1	2,7	3,5
Professions intermédiaires	624 600	3,2	2,2	2,6	3,9
Cadres	509 600	5,2	2,0	2,5	3,8
<b>Toutes catégories</b>	<b>4 568 600</b>	<b>4,2</b>	<b>2,1</b>	<b>2,9</b>	<b>4,2</b>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

## Rythme de hausse annuelle des salaires minima garantis (pondérée par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
<b>2004</b>					
Ouvriers	1 349 500	3,5	2,5	3,1	5,2
Employés	463 700	3,4	2,5	3,1	4,7
Professions intermédiaires	686 200	2,5	1,5	2,3	3,0
Cadres	660 500	2,4	2,2	2,2	2,2
<b>Toutes catégories</b>	<b>3 159 900</b>	<b>3,0</b>	<b>2,2</b>	<b>2,7</b>	<b>3,7</b>
<b>2005</b>					
Ouvriers	1 807 400	3,9	2,5	3,7	5,2
Employés	811 700	3,8	2,2	3,8	4,5
Professions intermédiaires	962 500	2,7	2,0	2,2	3,1
Cadres	1 004 800	2,5	2,0	2,0	3,0
<b>Toutes catégories</b>	<b>4 586 400</b>	<b>3,3</b>	<b>2,0</b>	<b>2,9</b>	<b>4,5</b>
<b>2006</b>					
Ouvriers	1 547 200	3,6	2,3	2,8	3,5
Employés	735 600	3,7	2,0	2,9	3,3
Professions intermédiaires	975 000	2,7	1,7	2,4	2,5
Cadres	805 000	3,9	2,0	2,0	3,0
<b>Toutes catégories</b>	<b>4 064 800</b>	<b>3,5</b>	<b>2,0</b>	<b>2,4</b>	<b>3,1</b>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

## II.2. L'OPÉRATION DE RELANCE DE LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE

Les résultats de la négociation salariale de branche de 2006 doivent être examinés en tenant compte du plan d'action gouvernemental proposé aux partenaires sociaux à compter de mars 2005 et dont il est permis de penser que ses effets se sont fait ressentir aussi bien sur la négociation salariale en 2005 qu'en 2006.

En effet, dans le cadre de la réunion des partenaires sociaux au sein de la sous-commission des Salaires de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), en mars 2005 le ministre en charge du travail a proposé d'établir un diagnostic suivi d'un plan d'action pour revaloriser les grilles salariales de branche en fixant en priorité un rattrapage de ces minima conventionnels au regard du SMIC.

La sous-commission a mis en place en son sein un groupe de travail pour réaliser ce diagnostic et déterminer le plan d'action à envisager [cf. encadré sur la méthode de travail, in fine].

- Le premier bilan effectué au 15 décembre 2005 faisait apparaître des résultats encourageants puisque, sur les 84 branches du secteur général identifiées en mars comme ayant un bas de grille salariale conventionnelle démarrant sous le niveau du SMIC, 35 se trouvaient en fin d'année et après une nouvelle revalorisation du SMIC en situation de conformité au regard du SMIC. Les 49 restantes (parmi lesquelles quatre avaient conclu des accords devenus non conformes après la revalorisation du SMIC) présentaient des grilles ayant encore au moins un coefficient inférieur au SMIC mais, la situation de certaines d'entre elles n'ayant été examinée qu'à peine un ou deux mois auparavant, un accord n'était pas encore conclu mais de nombreuses négociations étaient engagées.

Par ailleurs, 11 branches, dont la situation avait été examinée et jugée satisfaisante avant la revalorisation du SMIC de juillet 2005, avaient vu leur premier coefficient rattrapé par le SMIC suite à cette revalorisation et, n'ayant pas encore conclu de nouvel accord, ont donc également fait l'objet d'un suivi au début de l'année 2006.

Au total, en décembre 2005, sur les 158 branches du secteur général, on comptait donc 60 branches présentant encore au moins un coefficient inférieur au SMIC. Les nombreuses réunions de négociation programmées en début d'année 2006 montraient cependant la mobilisation des partenaires sociaux, laissant ainsi entrevoir des perspectives d'accords.

- S'agissant des secteurs du *bâtiment*, des *travaux publics* et de la *métallurgie*, dans lesquels les accords de salaires sont négociés au niveau infranational (sauf pour les cadres), la situation en décembre 2005<sup>(3)</sup> était la suivante :

- dans le secteur du *bâtiment*, plus de la moitié des régions (12 sur 21) avaient au moins un coefficient inférieur au SMIC. Toutefois, les premiers niveaux ouvriers étaient souvent conformes au SMIC à la signature de l'accord mais un, voire deux coefficients, se trouvaient rattrapés par le SMIC lorsque l'accord avait été conclu avant la revalorisation au 1<sup>er</sup> juillet. Pour les employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM), du fait d'une classification ancienne, les premiers

3) La situation du secteur du BTP a été examinée par les membres de la sous-commission en octobre 2005 et celle du secteur de la métallurgie en novembre 2005. Ces secteurs, notamment la métallurgie, négociant traditionnellement en fin d'année, il a été décidé d'attendre la fin des négociations concernant l'année en cours pour finaliser les résultats de 2005 ; les chiffres présentés ici ont donc été actualisés ultérieurement pour tenir compte des accords conclus au 15/12/05.

niveaux étaient inférieurs au SMIC dans neuf des onze régions suivies malgré la mise en place de nombreuses courbes de raccordement sur les bas de grille ;

- dans le secteur des *travaux publics*, toutes les régions suivies avaient conclu des accords, sur la base de rémunérations annuelles garanties, dont les premiers niveaux étaient supérieurs au SMIC ;
- dans le secteur de la *métallurgie*, les accords négociés sur la base de rémunérations annuelles garanties étaient le plus souvent conformes au SMIC en vigueur pendant l'année pour laquelle ils avaient été conclus. Toutefois, sur les 67 conventions infranationales suivies, 24 présentaient au moins un coefficient inférieur au SMIC, dont six après échec des négociations pour 2005.

### **II.2.1. Le bilan de mai 2006 confirme les premiers résultats encourageants**

Un second bilan établi au 25 avril 2006 faisait état de résultats positifs qui confirmaient la relance de la négociation salariale dont les premiers effets avaient pu être observés dès la fin de l'année 2005. Ainsi ce bilan faisait apparaître que sur les 158 branches du secteur général de plus de 5 000 salariés, 133 branches couvrant environ huit millions de salariés présentaient un premier niveau de leur grille salariale conforme au SMIC en vigueur.

La grille salariale démarrait toujours en dessous du SMIC dans 25 branches (couvrant environ un million de salariés) parmi lesquelles 22 avaient fait l'objet d'un suivi particulier de l'Administration et trois avaient vu leur premier coefficient rattrapé par le SMIC revalorisé au 1<sup>er</sup> juillet 2005 et n'avaient pas encore rétabli la situation.

Par ailleurs, comme le ministre s'y était engagé, le bilan de mai 2006 présentait également pour la première fois la situation de 25 branches de moins de 5 000 salariés signalées par les membres de la sous-commission. Si 11 d'entre elles disposaient de grilles de minima régulièrement revalorisées et conformes au SMIC, les 14 autres avaient un ou plusieurs coefficients non conformes. Certaines d'entre elles n'avaient pas conclu d'accords de salaires depuis de nombreuses années telles la *céramique d'art* (dernier accord en 1995), les *machines à coudre* (1999), la *publicité peinte* (1993) ou le *vitrail* (1996).

Afin de prolonger la dynamique enclenchée, le suivi a été repris après la revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2006 : à cette fin, le ministre a adressé pendant l'été 2006, aux branches et aux confédérations, un courrier précisant toute l'importance qu'il attachait à la

revalorisation des minima. Compte tenu de la priorité gouvernementale d'augmentation du pouvoir d'achat, il a incité les branches dont les minima étaient devenus non conformes au SMIC à engager des négociations. Il s'est agi, en mobilisant les partenaires sociaux, au niveau confédéral et de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) comme au niveau des branches professionnelles, dans le cadre d'un dialogue social vivant et de qualité, de maintenir et d'amplifier la dynamique et les résultats déjà obtenus.

Il a donc été procédé à un nouvel examen de la situation des premiers niveaux des grilles de salaires minima de l'ensemble des branches du secteur général, du BTP et de la *métallurgie* au regard de leur conformité ou non au montant du SMIC revalorisé.

Il est apparu que suite à la revalorisation du SMIC, un grand nombre de branches avaient vu leur bas de grille rattrapé par le niveau du salaire minimum. Certaines avaient rapidement conclu un accord prenant en compte le nouveau montant du SMIC, parfois dans le cadre de leur calendrier habituel de négociations, parfois même en anticipant leur calendrier de négociations, ou parfois aussi suite au jeu de clauses de rendez-vous insérées dans des accords conclus au premier semestre et prévoyant que les partenaires sociaux se reverraient si le premier niveau de la grille se trouvait inférieur au SMIC revalorisé.

Ainsi, au 15 novembre 2006, 85 branches disposaient d'une grille salariale dont le premier coefficient était au supérieur ou égal au SMIC. Les 73 autres, qui couvraient 4 800 000 salariés, présentaient encore au moins un coefficient inférieur au SMIC.

### ***II.2.2. Situation des minima de branche par rapport au SMIC au 31 janvier 2007***

Le dernier bilan de la situation des minima de branche par rapport au SMIC, établi au 31 janvier 2007, a été présenté aux partenaires sociaux réunis dans le cadre du comité de suivi le 21 février 2007.

Au 31 janvier 2007, 111 branches du secteur général disposaient d'une grille démarrant au moins au niveau du SMIC revalorisé au 1<sup>er</sup> juillet 2006, quatre textes étaient ouverts à la signature et une quarantaine de branches, dont la situation est détaillée ci-après, affichaient encore des grilles dont au moins un coefficient était inférieur au SMIC.

Ce bilan est satisfaisant et annonce une tendance meilleure que l'année précédente. En effet, bien qu'effectué à une période de l'année comparable (janvier 2007 contre décembre 2005), il fait état de résul-

tats meilleurs puisque 60 branches avaient encore une grille démarrant en dessous du SMIC en décembre 2005 contre 40 en janvier 2007. Toutefois, les résultats n'atteignent pas encore ceux enregistrés dans le bilan de mai 2006 où 25 branches seulement avaient une grille démarrant en dessous du SMIC, ce qui s'explique par une anticipation de trois mois de la date à laquelle le bilan de janvier 2007 a été effectué par rapport à celui de mai 2006, trois mois pendant lesquels des accords ne manqueront pas d'être conclus dans les branches.

Ainsi, les résultats enregistrés au 31 janvier 2007 se présentent de la manière suivante pour chacun des trois secteurs :

*Dans le secteur général*, sur les 156 branches couvrant plus de 5 000 salariés :

- 111 branches (soit 71 %) couvrant 5 600 000 salariés disposent au 31 janvier 2007 d'une grille salariale démarrant au niveau du SMIC : il s'agit des 85 branches dont toute la grille était conforme dès le 15 novembre, auxquelles s'ajoutent les 26 branches qui ont pu replacer leur grille en situation de conformité avec le SMIC depuis le 15 novembre [voir tableaux ci-après] ;
- on constate un échec des négociations pour 2006 dans trois branches (*particulier employeur, bureaux d'études techniques et grands magasins et magasins populaires*) ;
- enfin dans les autres branches, les négociations se poursuivent ; la plupart d'entre elles ont d'ores et déjà entamé des négociations ou au moins mis les salaires à l'ordre du jour d'une prochaine séance de négociation, démontrant ainsi qu'une dynamique de négociations s'est enclenchée dans le cadre de cette opération de suivi des minima conventionnels.

Par comparaison avec l'année précédente, on pourrait se diriger vers des résultats meilleurs que ceux présentés aux partenaires sociaux en mai 2006 qui faisaient état de 25 branches n'ayant pas encore pu conclure d'accord. Il convient à cet égard de préciser que parmi les 25 branches qui étaient en difficulté l'an dernier, 13 ont finalement réussi à aboutir (parmi lesquelles par exemple la *fabrication de l'ameublement, l'immobilier, l'industrie de l'habillement, les cabinets médicaux, le tourisme social et familial...*).

*Dans le secteur de la métallurgie*, sur les 67 conventions infranationales suivies, 37 ont conclu pour 2006 des accords prévoyant des rémunérations annuelles garanties conformes au SMIC. Les 30 autres ont donc une grille présentant encore au moins un coefficient inférieur

au SMIC (parmi lesquelles 22 ont conclu un accord pour 2006 sur la base de premiers niveaux inférieurs au SMIC). Ces résultats sont en légère régression par rapport à 2005 où la situation établie au 15 décembre faisait état de 24 branches ayant des premiers niveaux inférieurs au SMIC.

*Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics*, la situation s'est améliorée pour les *ouvriers du bâtiment* où 7 régions sur 21 ont toutefois encore des minima démarrant en dessous du SMIC (contre 12 régions au 15 décembre 2005). Par contre, en ce qui concerne les ETAM, on compte toujours 10 régions sur les 11 suivies ayant des premiers niveaux inférieurs au SMIC (contre 9 en 2005) mais la renégociation en cours de la classification des ETAM devrait permettre d'améliorer la situation.

Toutes les branches des *travaux publics* suivies (12 concernant les ouvriers et 2 concernant les ETAM) ont négocié des rémunérations annuelles garanties qui sont toutes conformes en 2006 et l'étaient déjà en 2005.

Dans les branches de moins de 5 000 salariés, la situation se décompose ainsi :

- 14 sur les 25 branches suivies disposent de grilles de minima démarrant au niveau du SMIC ;
- Dans d'autres branches les négociations sont en cours (*golf*), ou doivent débiter prochainement (*centres de gestion agréés, instruments à écrire, négoce de fournitures dentaires, entreprises d'expertises et évaluations industrielles*) ;
- Enfin, cinq branches, dans lesquelles aucun accord n'a été conclu depuis plusieurs années, semblent en difficulté et n'ont pas encore engagé les négociations [cf tableau ci-après].

## II.3. DYNAMIQUES ENGAGÉES ET PERSPECTIVES

### ***II.3.1. Une dynamique s'est engagée dans les branches***

La sensibilisation des partenaires sociaux et l'implication du Gouvernement ont rapidement conduit à une mobilisation des partenaires sociaux qui a permis d'engager une dynamique de négociations dans l'ensemble des branches.

Les branches qui ne l'avaient pas encore fait ont entamé des négociations. Pour certaines, l'intervention conjointe des partenaires sociaux et du Gouvernement a contribué à faire de la question des salaires une priorité dans l'agenda des négociations et elles ont signé des accords en commission paritaire sans qu'il soit nécessaire de mettre en place une Commission mixte présidée par un représentant de l'État (CMP). Dans les branches où une CMP a été mise en place ou réactivée, le rôle de facilitateur joué par le président de commission mixte, expressément mandaté par le ministre, a toujours au moins permis de relancer le processus de négociation sur les salaires et souvent de parvenir à la conclusion d'accords dans des branches où il n'y en avait parfois pas eu depuis plusieurs années.

D'une façon générale, l'analyse des accords conclus et le suivi des négociations ont permis de mettre en évidence un certain nombre de clauses intéressantes ou "bonnes pratiques", les partenaires sociaux affichant de plus en plus souvent dans les accords de branche leur volonté de mener une politique salariale attractive.

Ainsi, dans les accords conclus en 2006, les partenaires sociaux s'engagent de plus en plus souvent à négocier des premiers niveaux de salaires minima au niveau du SMIC (*négoce du bois, manutention et nettoyage dans les aéroports de la région parisienne, sucre...*). En outre, de nombreuses branches insèrent dans leurs accords des clauses de rendez-vous, au cas où l'évolution de la conjoncture économique divergerait du profil prévu pour l'année et amènerait le premier coefficient de la grille à être dépassé par le SMIC (*vins, cidres, jus de fruits, manutention ferroviaire, blanchisserie interrégionale, import export, jardineries graineteries...*).

Le respect des engagements affichés, le jeu des clauses de rendez-vous ou tout simplement le contexte de l'opération menée dans le cadre du comité de suivi ont d'ailleurs conduit, à l'automne, un certain nombre de branches, notamment parmi celles dont le calendrier de négociation annuelle sur les salaires conduit, à un accord signé antérieurement à la revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> juillet, à conclure un deuxième accord après l'été, pour réajuster le montant des premiers niveaux de leur grille rattrapés depuis par le SMIC. On peut citer par exemple le *commerce de gros* qui a conclu un deuxième accord le 17 novembre 2006 après celui du 13 avril 2006, les *entreprises de propreté* (accords conclus en mars et novembre 2006), le *négoce du bois* (mars et septembre), les *vins, cidres, jus de fruits* (mars et octobre), les *jardineries graineteries* (avril et septembre), les *industries charcutières* (avril et octobre), la *fabrication de l'ameublement* (mai et novembre), la *quincaillerie interrégionale* (juin et novembre).

Certaines branches affichent aussi leur préoccupation de préserver les écarts hiérarchiques (*transports aériens, manutention et nettoyage dans les aéroports de la région parisienne...*) ou même de les élargir (*négoce du bois*) afin de respecter les hiérarchies salariales issues des grilles de classification et garantir ainsi un déroulement de carrière aux salariés. La branche des *eaux et boissons sans alcool* a même conclu un accord spécifique le 7 juin 2006 planifiant le rétablissement de l'écart hiérarchique sur quatre ans de 2006 à 2009.

Un suivi attentif et régulier du comité de suivi, relayé par cette volonté des branches qui s'affirme de plus en plus souvent dans les accords, a ainsi permis à de nombreuses branches de conclure des accords prévoyant des premiers niveaux conformes au SMIC.

Hormis les résultats chiffrés encourageants dont font état les bilans successifs, ce qui mérite d'être souligné est sans doute l'obtention de résultats durables dans des secteurs où la négociation semblait connaître l'année passée une situation de blocage et où l'action menée par le comité de suivi a permis d'obtenir la conclusion d'accords qui permettent encore aujourd'hui à ces branches d'afficher des grilles de minima conformes au SMIC. Certaines ont d'ailleurs pu depuis renégocier un nouvel accord avec cette fois-ci beaucoup moins de difficultés, comme la *chimie* (300 000 salariés). Parmi les branches qui, comme la *chimie*, avaient conclu, avant la revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2006, un accord fixant des premiers niveaux qui restent aujourd'hui encore supérieurs au SMIC, on peut aussi citer l'*industrie pharmaceutique* et les *experts-comptables* (100 000 salariés chacune), le *notariat* (45 000 salariés), les *transports publics urbains* (35 000 salariés), l'*industrie de la chaussure* et les *laboratoires d'analyses médicales* (30 000 salariés chacune).

### ***II.3.2. Des marges de progrès subsistent***

#### ***Des points de blocage compromettent la signature d'accords***

Pour autant, certaines branches semblent rester en difficulté et ne parviennent pas à conclure des accords. Elles nécessitent alors la poursuite du suivi des négociations, parfois ponctuée de rendez-vous avec la Direction générale du travail (DGT) permettant d'identifier les points de blocage compromettant la signature d'accords. Ces blocages persistants ont ainsi pu être identifiés comme portant notamment sur l'instauration de négociations sur des rémunérations annuelles garanties, la dissociation de l'évolution de la prime d'ancienneté de celle des minima, la modification de l'assiette de calcul des minima, l'abandon de la valeur du point ou plus largement toute modification de la formule de calcul des minima.

Différentes solutions peuvent tenter d'être apportées à ces situations de blocage. Tout d'abord, le ministre peut, suite aux conclusions du comité de suivi, décider de placer la branche en Commission mixte paritaire, réunissant les négociateurs sous la présidence d'un représentant de l'État ; cette solution a été utilisée avec succès dans un certain nombre de branches comme l'*industrie pharmaceutique*, le *commerce de gros* ou la *fabrication de l'ameublement*.

Toutefois, la persistance de difficultés dans certains secteurs conduit aujourd'hui à envisager d'autres moyens de progresser. Une solution, consistant à appliquer aux branches qui n'ont pas conclu d'accord depuis longtemps un accord d'une branche voisine qui signe régulièrement des accords et se trouve en conformité avec le SMIC, pourrait être envisagée. Cette voie dite de "l'élargissement" permettrait ainsi de mettre fin à une situation durablement préjudiciable aux salariés mais aussi à l'attractivité de la branche.

### *Le resserrement des éventails de salaires s'est un peu ralenti en 2006*

Par ailleurs, 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 le plus souvent pas l'intégralité de ces augmentations sur le reste de la grille, ce qui conduit à un resserrement des éventails de salaires. Ce phénomène, qui est mesuré depuis plusieurs années au fil des bilans successifs, s'est toutefois un peu ralenti en 2006.

L'éventail de salaire mesuré est le rapport moyen entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum d'une catégorie donnée, pondéré par les effectifs des différentes branches.

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. Il s'agit en effet d'appréhender l'éventail des salaires conventionnels en fonction des minima non pas théoriques mais directement applicables dans la branche.

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.

En effet, les éventails de salaires mesurés en fin d'année 2006 font apparaître encore un léger resserrement par rapport à l'année passée mais moindre que les années précédentes. Seuls les employés du

secteur général (qui passent de 1,07 en 2005 à 1,06 en 2006) et les ouvriers de la *métallurgie* (qui passent de 1,15 à 1,14) sont concernés, les autres catégories conservant des éventails stables d'une année sur l'autre.

Ce resserrement des éventails bien que léger témoigne du fait que certaines branches procèdent à des revalorisations plus importantes pour le bas de grille que pour l'ensemble de la grille, afin de maintenir leur premiers niveaux en conformité avec le SMIC.

### **Evolution des éventails de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés (en moyennes pondérées par les effectifs couverts)**

	31/12/04	31/12/05	31/12/06
<b>Secteur général</b>			
Ouvriers	1,15	1,13	1,13
Employés	1,09	1,07	1,06
<b>Métallurgie</b>			
Ouvriers	1,17	1,15	1,14
Employés	1,08	1,05	1,05
<b>Bâtiment et TP</b>			
Ouvriers	1,48	1,46	1,46
Employés	1,23	1,21	1,21

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

### ***II.3.3. Perspectives***

La dynamique qui a été enclenchée mérite d'être poursuivie et prolongée. Les partenaires sociaux membres de la sous-commission des Salaires ont été favorables à la pérennisation d'un suivi des négociations salariales de branches afin d'éviter les absences ou retards de négociations.

Au-delà de cette deuxième année de l'opération lancée en mars 2005, il semble que l'une des préoccupations majeures du comité de suivi sera, outre la poursuite du suivi des négociations dans les branches qui ne disposent pas encore de grilles conformes au SMIC, la lutte contre l'extrême vulnérabilité des bas de grilles conventionnelles à toute augmentation du SMIC afin d'éviter que ces derniers ne se trouvent périodiquement "noyés" par les revalorisations du SMIC.

Certaines branches ont tenté de pallier ce problème en indexant le premier coefficient de leur grille sur le SMIC, mais ces clauses d'indexation étant formellement prohibées par l'article L. 141-9 du Code du travail, elles ne peuvent constituer une solution. Dans la situation actuelle, la seule solution pour les branches consiste soit à caler leur calendrier de négociation salariale annuelle sur la date de revalorisation du SMIC, soit à insérer dans leurs accords, si les négociations se tiennent avant la revalorisation du SMIC, des clauses de rendez-vous devant jouer au cas où le premier coefficient de la grille serait rattrapé par le SMIC revalorisé, obligeant ainsi la branche à engager une deuxième négociation dans l'année.

À cet égard, une réflexion a été amorcée à l'occasion de la conférence sur l'emploi et les revenus du 12 décembre 2006 afin d'examiner la possibilité de modifier le calendrier de revalorisation du SMIC dans l'objectif de donner plus de visibilité et de temps aux négociateurs pour la prise en compte de cette donnée. Cette réflexion devra être poursuivie.

Il convient également de prendre en compte les effets de tassement des grilles qui peuvent être générés par la seule revalorisation des bas de grille. Cette préoccupation clairement exprimée notamment pour les grilles des cadres a été abordée sous forme d'une étude de la DGT, remise aux partenaires sociaux du comité de suivi qui ont souhaité que l'évolution des grilles conventionnelles au niveau maîtrise et cadres soit désormais suivie [cf. Partie 4 - annexe 2.2].

Enfin, le comité de suivi de la négociation salariale a d'ores et déjà élargi son diagnostic et ses échanges à l'évaluation des efforts des branches pour rattraper si nécessaire les écarts de salaires entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions de la loi relative à l'égalité salariale du 23 mars 2006. Cette question a également été reliée au thème du travail à temps partiel, ce dernier étant majoritairement féminin pour des emplois peu qualifiés : sur la base d'un rapport de la DGT, les membres de la sous-commission des Salaires ont été invités à faire connaître leur analyse et leurs préconisations en matière de négociation collective tendant à améliorer les conditions de travail, les possibilités d'augmentation du temps partiel et de retour à des temps plein pour les salariés qui le souhaitent [cf. VI de ce chapitre concernant la négociation sur la durée et le temps de travail, partie consacrée à la négociation sur le temps partiel].

Parallèlement, la sous-commission de l'Extension et le Conseil supérieur de la participation suivront la conclusion d'accords de branche dans le domaine de l'épargne salariale : en effet, la loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de

l'actionnariat salarié impose aux branches d'ouvrir des négociations sur la participation et l'épargne salariale, d'ici trois ans, afin de proposer aux entreprises, et notamment aux plus petites, un cadre auquel elles pourront facilement adhérer. À cette occasion, il sera clairement réaffirmé que les accords de salaires doivent être préalables à des accords de participation et d'intéressement et que les seconds ne doivent en aucun cas se substituer aux premiers.

Ces lignes d'action paraissent de nature à garantir une meilleure effectivité de la négociation salariale de branche en France et l'assurance pour les salariés de disposer d'un cadre conventionnel adapté au contexte économique actuel et à leur souhait de pouvoir partager les fruits de la croissance.

#### **La méthode de travail en matière de suivi de la négociation collective de branche**

Sur la base de fiches monographiques décrivant la branche professionnelle, son activité conventionnelle récente, le niveau de la grille salariale, l'état de la négociation sur les qualifications, 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 a été porté.

Il a pu conduire à suivre les négociations en cours ou à une intervention plus directe 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 en charge du travail.

Le suivi régulier par la DGT auprès de chaque branche a permis d'actualiser le bilan 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 ont généralement été reçus à la DGT, au cabinet du ministre ou/et par le ministre pour tenter de dépasser cette situation.

La poursuite de ce suivi conduit désormais à ouvrir l'analyse à 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 pour permettre la correction des écarts observés, à l'analyse des grilles salariales des cadres et enfin à l'analyse de l'éventail des salaires conventionnels.

Ce travail pourrait notamment déboucher, si une telle orientation était prise, sur la conditionnalité des aides de l'état ou des exonérations de cotisations sociales, sur l'effectivité et la qualité de la négociation salariale.

### **III. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES**

Les objectifs multiples visés par les grilles de classification, production d'un classement lisible, équitable et évolutif, modernisation de l'organisation du travail, attractivité des métiers et fidélisation des salariés, entre autres, en font un enjeu essentiel de la négociation collective.

La négociation de branche sur les classifications professionnelles connaît un essor sensible en 2006 puisque 54 accords (36 en 2005) dont 12 accords de refonte ou d'adaptations substantielles ont été conclus. L'implication des branches en matière de formation se confirme avec pas moins de huit accords en la matière.

Viennent s'y ajouter 16 conventions collectives nouvellement conclues dont cinq textes nationaux totalement nouveaux.

Le renouveau de la négociation sur les classifications peut s'expliquer en partie par la relance de la négociation salariale de branche. En effet, l'examen des grilles salariales dans le cadre de l'opération menée depuis 2005 en matière de négociation salariale a parfois mis en lumière la nécessité de réviser des grilles de classification devenues obsolètes. La dynamique de négociation s'est ainsi trouvée renforcée non seulement en ce qui concerne les salaires mais également tous les domaines de la négociation de branche qui y sont rattachés.

En matière de classification, la solution privilégiée par les partenaires a longtemps été l'établissement d'une liste de postes classés dans une grille, dit systèmes Parodi. Des mutations technologiques et organisationnelles à l'œuvre depuis plus d'une trentaine d'années ont conduit les partenaires sociaux à délaisser ce type de grille pour les systèmes dits classants : plutôt que de donner le coefficient de chaque poste, la classification donne des critères explicites d'évaluation et de classement de tout poste, ancien ou nouveau.

## Nombre de conventions collectives concernées par les accords ou avenants conclus entre 1995 et 2006

Années	Nombre de conventions collectives concernées			Nombre d'avenants ou accords		
	Nationales	Infranationales	Total	Nationaux	Infranationaux	Total
2006 (prov.)	46	2	48	52	2	54
2005	31	2	33	34	2	36
2004	33	1	34	34	1	35
2003	32	1	33	37	1	38
2002	39	5	44	47	5	52
2001	30	0	30	34	0	34
2000	29	4	33	34	4	38
1999	25	6	31	26	6	32
1998	21	1	22	23	1	24
1997	31	1	32	34	1	35
1996	32	2	34	35	2	37
1995	25	5	30	28	6	34

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

### III.1. LA TENDANCE

Comme l'an passé, les avenants et les accords signés se répartissent de manière quasi égale entre les textes de portée limitée et les textes modifiant substantiellement la structure des grilles. Le nombre de refontes totales de grilles continue à décroître (trois branches concernées en 2006 contre six en 2005). En effet, de nombreuses branches ont déjà procédé à des révisions en profondeur des anciennes grilles afin d'intégrer les mutations de la technologie et de l'organisation du travail dans les entreprises.

### III.2. L'ANALYSE DES ACCORDS ET AVENANTS

Deux types de textes sont à distinguer :

- les textes de portée limitée sur la classification : d'une part, les réajustements de grilles et d'autre part, les dispositions relatives au suivi ou à la mise en œuvre de ces grilles ;
- les textes ayant un impact sur la structure des grilles, qu'ils procèdent à des refontes du système de classification ou qu'ils apportent un aménagement substantiel.

## ***Les aménagements à la marge***

Aujourd'hui, la plupart des branches professionnelles sont dotées d'une grille de classification.

L'obligation d'examen quinquennal posée par l'article L. 132-12 du Code du travail, n'aboutit pas obligatoirement à une révision profonde des classifications. Les partenaires peuvent conclure que celles-ci demeurent adaptées ou procéder à des modifications mineures.

Ainsi, on peut noter que des ajustements mineurs peuvent suffire à moderniser des grilles existantes, preuve que des grilles, même anciennes, restent adaptées à certaines professions homogènes à condition de faire l'objet de révisions régulières.

Des ajustements peuvent en outre venir compléter une refonte récente. La négociation sur les classifications peut se révéler un travail complexe s'inscrivant dans la durée.

Cette année, 13 textes apportent des précisions ou des modifications dont la portée n'affecte pas la structure des grilles. Il s'agit :

- de suppression d'emplois devenus obsolètes et de définitions nouvelles d'emplois (*édition de musique ; commerce de détail de l'habillement et des articles textiles ; établissements médico-sociaux*) ;
- de relèvements d'indices ou de coefficients (*boucherie-charcuterie-triperie ; fabrication de la chaux ; notariat ; avoués ; organismes de tourisme ; industrie de la fourrure ; maisons d'étudiants ; négoce des matériaux de construction*) ;
- d'ajustements terminologiques (*transports publics urbains de voyageurs ; avoués*) ;
- de précisions diverses (*centres sociaux et socio-culturels ; thermalisme*).

Deux conventions collectives, l'une récente, l'autre ayant fait l'objet d'une refonte de la grille de classification en 2005, complètent leurs travaux et illustrent l'inscription dans la durée de ce travail de négociation. La convention collective de l'*horlogerie*, d'abord, modifie l'accord du 10 novembre 2005 – qui adoptait une nouvelle classification des emplois basée sur un système de critères classants –, et scinde désormais en deux la classification des emplois ouvriers : d'une part, les ouvriers en horlogerie (les dispositions antérieures sont reprises à l'identique), et d'autre part, les ouvriers en bijouterie (nouvelle catégorie). La convention collective des *structures associatives cynégétiques*

ensuite qui crée un niveau intermédiaire motivé par le constat qu'un même niveau recoupe des personnels de niveaux de responsabilités distincts.

Pour optimiser cet exercice technique, les partenaires peuvent décider de s'entendre sur la méthode à adopter pour construire les classifications, et les enrichir de procédures de mise en œuvre et de suivi, pour en faciliter l'application au sein des entreprises.

Ainsi, la convention collective des *personnels des sociétés anonymes d'HLM et des fondations*, met en place une méthode de négociation, avec pour objectif d'aboutir à une "classification lisible" avant fin 2007. La branche de la *plasturgie* aménage quant à elle un délai supplémentaire pour la mise en place des classifications dans les entreprises de plus de 20 salariés et confie aux délégués du personnel le suivi de l'application (nouvelles cotations). Des voies de recours, garantes du respect des clauses, sont également insérées dans l'annexe cadre de la convention de l'*industrie laitière*, une commission de suivi est intégrée dans la convention collective des *tribunaux de commerce et greffes* et dans celle des *téléphériques*.

### **Les modifications substantielles**

Les grilles de classification visent des objectifs multiples touchant essentiellement à la rémunération et à l'organisation du travail.

Un des objectifs majeurs des négociations est d'assurer l'adaptation de la grille existante aux spécificités d'un secteur d'activité ou d'une branche.

Ainsi, la branche de la *blanchisserie*, dans un accord interrégional, prend acte de l'évolution de l'organisation de la production dans deux filières de la branche (location de linge, blanchisserie industrielle et filière pressing et laverie) et modifie en conséquence les classifications des personnels ouvriers. Dans la première, la catégorie manœuvre est supprimée, la grille démarrant au coefficient applicable aux manutentionnaires. Dans la seconde, le personnel ouvrier est désormais réparti en trois catégories (quatre grands groupes précédemment) couvrant au total sept échelons.

En outre, cinq branches intègrent de nouvelles activités dans leurs grilles ou s'attachent à classer des emplois spécifiques à des activités précises. La convention collective de l'*industrie du pétrole* prend en compte les évolutions du métier d'avitailleur (compétences requises, formation, habilitation et rémunération associée) et étend sa progression de carrière. La convention collective de l'*édition* crée une annexe

propre aux correcteurs et autres travailleurs à domicile. Un avenant départemental de la convention collective des *gardiens concierges des Alpes-Maritimes* insère dans sa classification une rubrique concernant les gardiens et concierges assermentés. La convention collective des *chaînes thématiques* liste les postes pouvant justifier le recours aux CDD d'usage et détermine une grille de classification (les postes sont présentés par filières, chacune déclinée par fonctions, à laquelle un niveau de classement est attribué). La convention collective des *gérants des coopératives de consommation* instaure un classement des gérances en deux catégories : gérance d'appoint et gérance normale.

Si l'enjeu des négociations est la construction d'un cadre unique de référence des emplois, au-delà, les partenaires sont soucieux de construire des grilles qui définissent des parcours professionnels et des règles permettant d'assurer une progression de carrière des salariés.

La branche de la *banque* modernise sa grille : liste épurée de certains emplois, création d'autres, fusion des métiers "formateur" dans ceux des métiers "ressources humaines", création de deux nouveaux métiers repères (déontologue, responsable d'unité ou expert traitant des activités non bancaires) et de leurs emplois types. En outre, elle étend la progression de carrière et réévalue les niveaux planchers pour un grand nombre de métiers repères.

Dans le *commerce de gros*, il a "semblé [...] indispensable d'aménager la structure de rémunération conventionnelle vers plus de lisibilité, plus de souplesse, plus de progressivité et ce afin de mieux valoriser le développement des compétences et les performances des salariés". À cet effet, l'accord modifie la construction de la grille des salaires mensuels dans un sens plus progressif.

La convention collective des *cabinets et cliniques vétérinaires* introduit un échelon dans la grille de classification correspondant à un nouveau coefficient (107). Cette ouverture de la grille facilite la progression des salariés dans la grille et favorise la construction d'un déroulement de carrière.

### ***Les refontes***

Lors des révisions en profondeur, les négociateurs élaborent souvent des grilles à critères classants, caractérisées par leur souplesse et leur adaptabilité, qui se substituent aux anciennes grilles de type Parodi (essentiellement constituées d'énumérations de dénominations de postes ou de métiers).

Cette année ne fait pas exception à la règle, la convention collective des *téléphériques* remplace l'ancienne grille de classification de type Parodi par une nouvelle grille de classification à critères classants. Elle repose sur la prise en compte de quatre "variables de dimensionnement" : l'expérience, la polyvalence, la spécialisation et la responsabilité. Chacune de ces variables est graduée en trois niveaux (quatre pour l'expérience) pour permettre une progression dans l'échelle des niveaux de rémunération. Le positionnement dans la grille sera effectué dans le cadre d'un entretien (a minima tous les deux ans) entre le salarié et l'employeur, sur la base d'exemples donnés à titre indicatif dans un guide méthodologique.

Les négociateurs privilégient aujourd'hui le choix de grands critères d'exigence nécessaires à la tenue de l'emploi. Les différentes branches professionnelles associent des définitions complexes mais similaires d'une branche à l'autre.

La branche de l'*immobilier*, à l'issue de négociations débutées en 2004, instaure une nouvelle grille, qui abandonne la référence aux coefficients, et qui s'établit par l'application des critères classants suivants : un niveau d'autonomie et de responsabilité, un niveau de formation repère, des emplois et des fonctions repères indicatifs, pour chacun des niveaux (réduits à neuf du fait de la fusion des deux premiers niveaux).

On retrouve des critères sous des intitulés identiques ou similaires dans la convention collective des *tribunaux et greffes de commerce*. La nouvelle classification est fondée sur le principe des critères classants définis dans l'accord et devant être cumulativement réunis : contenu de l'activité, autonomie, responsabilité, formation et expérience.

## ***Les thèmes associés***

### ***La formation***

Les négociations sur les classifications peuvent souvent être l'opportunité pour les partenaires sociaux de mettre en place des dispositifs de nature à favoriser l'accroissement du niveau de qualification et par voie de conséquence du niveau de rémunération. Parmi ces dispositifs on peut citer : la reconnaissance du diplôme et la validation des Certificats de qualification professionnelle (CQP).

Si la référence au diplôme est fréquente dans les grilles de classification, son obtention n'est pas automatiquement associée à une garantie de classement. Cela peut toutefois être le cas lorsqu'il s'agit de

diplômes professionnels. Dans cette hypothèse, les diplômes concernés sont expressément cités dans l'accord.

Ainsi, les partenaires de la branche des *mètres-vérificateurs* créent des nouveaux coefficients (niveau entrée et après période probatoire) correspondant à la licence étude et économie de la construction et au master professionnel étude et économie de la construction.

À côté des titres et diplômes et de l'expérience professionnelle, les CQP se pérennisent comme critère de classement dans les grilles de classifications. Document écrit, créé et délivré sous la responsabilité d'une Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) de branche, le CQP atteste de la maîtrise par un individu de capacités et de compétences requises par un emploi ou un métier de la branche.

Cette année encore si plusieurs accords de classifications intègrent les CQP, le rôle qui leur est assigné est variable d'un accord à l'autre.

Certaines classifications attribuent une garantie de classement et de salaire aux salariés détenteurs de CQP de la branche : l'accord des *industries des carrières et matériaux*, crée par exemple, pour l'ouvrier ayant obtenu un CQP et occupant un emploi correspondant, 12 garanties de classement ; si l'emploi occupé n'est pas immédiatement celui correspondant au CQP, les salariés bénéficient d'une garantie salariale.

Autre convention à attribuer une garantie de classement et qui renforce la "démarche contractuelle de reconnaissance des CQP", celle du *négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés* : les accords affirment le droit pour chaque salarié s'inscrivant ou bénéficiant d'une formation au titre du dispositif CQP, de ne pas être classé en deçà du coefficient correspondant à sa qualification.

Enfin, la convention collective du *négoce de matériaux de construction* prend en compte dans sa classification trois CQP nouvellement créés, leur obtention conduisant à une progression dans la grille de classification.

Le CQP peut également être reconnu comme seuil d'accès, à l'instar de l'accord de la convention collective des *services administratifs et documentalistes de l'enseignement privé* qui ouvre l'accès au niveau II à l'issue d'une formation qualifiante. La convention collective des *articles de sport et équipements de loisirs*, intègre à la classification, dans la filière "technique de produits" et dans la filière "conseiller technique glisse" un CQP en lieu et place de la mention "EVM".

Enfin, le CQP peut être un critère parmi d'autres retenus pour le classement à un niveau donné, dans une grille à critères classants. Ainsi, la convention collective des *cafétérias et chaînes assimilées* modifie sa grille de classification pour y insérer les CQP d'agent de restauration et d'assistant d'exploitation.

### *L'égalité professionnelle*

Autre thème associé aux classifications, l'égalité professionnelle introduite par la loi du 16 novembre 2001 et réaffirmée plus récemment par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

En pratique, l'égalité professionnelle est encore très rarement prise en compte au niveau de la négociation de branche et de surcroît au sein des classifications professionnelles.

En 2006, seuls deux accords traitent de ce thème sous la forme d'un simple rappel du principe général d'égalité (*l'immobilier* et les *chaînes thématiques*).

L'égalité professionnelle est donc essentiellement prise en compte dans des accords autres que ceux portant sur les classifications professionnelles [voir IV de ce chapitre].

### *L'articulation branche/entreprise*

Chaque branche construit sa grille de classification selon une combinaison originale de différents facteurs qui caractérisent les niveaux de la grille : la qualification, le diplôme, l'ancienneté, les compétences, les caractéristiques de l'emploi. Dans de nombreux cas, ces accords sont normatifs et l'entreprise ne pourra y déroger sauf par des dispositions plus favorables aux salariés : c'est, par exemple, le cas des accords de *l'industrie du pétrole*, de *l'habillement* et de *l'édition*.

Les partenaires sociaux de la branche peuvent également fixer la marge de liberté accordée à l'entreprise, comme l'illustre la convention collective des *télécommunications*. L'avenant supprime, pour l'avenir, la possibilité de négocier, au niveau de l'entreprise, la création d'un groupe D bis pour les emplois (cadres). Il pose en outre l'exigence d'ouverture de négociations dans les entreprises ayant utilisé cette possibilité et prévoit un bilan des négociations après trois ans. En revanche, le même avenant prévoit la possibilité, par accord d'entreprise, de définir au sein des groupes de la classification (A à G) des échelons intermédiaires.

En matière de définition et de certification des qualifications professionnelles, les partenaires peuvent, là encore, décider du caractère impératif des accords (conventions collectives du *négoce du bois d'œuvre* et de l'*industrie des carrières et matériaux*).

Ainsi la branche reste en définitive le cadre privilégié pour faire progresser les qualifications et moderniser la profession.

### III.3. LES GRILLES DES CLASSIFICATIONS NÉGOCIÉES DANS LE CADRE DE NOUVELLES CONVENTIONS COLLECTIVES

Parmi les 16 conventions collectives nouvellement conclues, dix le sont au niveau national, six au niveau infranational. Au niveau national, il s'agit, pour la moitié d'entre elles de textes de base totalement nouveaux, l'autre moitié remplace des conventions collectives dénoncées ou obsolètes.

#### ***Les nouvelles conventions***

L'analyse des nouvelles conventions négociées au niveau national va dans le sens de l'évolution de ces dernières années, à savoir, un recul des grilles Parodi à la faveur de grilles caractérisées par des modalités de classement multiples.

La grille Parodi conserve toutefois un intérêt dans les branches où le diplôme constitue un élément déterminant d'identification du classement pour les salariés concernés.

Ainsi, la branche des *vétérinaires praticiens salariés* a négocié une grille de type Parodi améliorée (diplôme complété par l'expérience professionnelle), qui répond parfaitement aux caractéristiques d'une profession dont l'exercice est subordonné à l'obtention de diplômes.

Trois nouvelles conventions privilégient des grilles à critères classants :

La convention collective des *praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale* répartit les emplois selon quatre niveaux en fonction des critères classants suivants : diplôme, responsabilité, expérience professionnelle et contribution professionnelle. Pour ces deux derniers critères, un système de cotation est mis en place de manière à assurer une évolution salariale significative par la reconnaissance de contribution professionnelle et de l'implication dans l'atteinte d'objectifs fixés.

La branche de la *production audiovisuelle* met en place une grille de classification qui répartit les emplois selon huit niveaux, définis en fonction de critères classants (diplôme ou expérience professionnelle, degrés d'autonomie, d'initiative, et de responsabilité). Les emplois sont organisés en filières correspondant à une spécialisation professionnelle (administration, commercial et édition, conception, production, etc.) et regroupées en trois catégories.

La branche des *sociétés concessionnaires d'autoroutes* crée une grille basée sur trois critères classants (compétence, initiative créatrice et finalité) qui se décomposent, selon les cas, en deux ou trois sous-critères. Les modalités de mise en œuvre de la classification sont prévues par un accord de transition en vue d'en faciliter la mise en place : "l'analyse critérielle" est précédée d'un inventaire exhaustif des emplois, l'employeur arrête le classement après avis d'une commission de suivi d'entreprise, des voies de recours sont organisées et une commission de bilan au niveau de la branche est instituée.

La convention collective des *installateurs de remontées mécaniques*, quant à elle, ne traite pas directement des classifications et renvoie au statut collectif BTP.

### ***Les conventions remplaçant une convention collective préexistante***

En 2006, comme l'an passé, les textes remplaçant d'anciennes conventions collectives le font en reprenant la grille de classification antérieure sans y apporter de modification substantielle. C'est le cas, au niveau national, pour les branches ci-après : *bâtiment (ETAM)* ; *coiffure* ; *enseignement dans les écoles supérieures d'ingénieurs* ; *industrie des glaces, sorbets et crèmes glacées et travaux publics (ETAM)*.

## Liste des textes analysés abordant le thème des classifications<sup>(1)</sup>

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		<b>NIVEAU NATIONAL</b>			
<b>CCNE</b>	3161	<b>Banque (2120)</b> <i>modification annexe V - classification</i>	10/01/2000	11/01/2006	2006/5
<b>CCNE</b>	3074	<b>Blanchisserie interrégionale (2002)</b> <i>classification du personnel ouvrier</i>	17/11/1997	27/04/2006	2006/26
<b>CCNE</b>	3287	<b>Bois d'œuvre et produits dérivés négoce (1947)</b> <i>n°1 à l'accord classifications professionnelles</i> <i>n° 2 à l'accord classification du 17 décembre 1996</i>	17/12/1996	14/06/2006 17/07/2006	2006/39 2006/46
<b>CCNE</b>	3101	<b>Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992)</b> <i>n° 112 classifications et salaires au 1<sup>er</sup> février 2006</i>	12/12/1978	04/01/2006	2006/5
<b>CCNE</b>	3297	<b>Cafétérias et assimilés chaînes (2060)</b> <i>n° 4 salaires, classification des CQP, mise à la retraite</i>	28/08/1998	17/01/2006	2006/9
<b>CCNE</b>	3081	<b>Carrières et de matériaux ETAM (87)</b> <i>Valorisation des CQP (2 CC)</i>	17/12/1955	20/09/2006	2006/44
<b>CCNE</b>	3081	<b>Carrières et de matériaux ouvriers (87)</b> <i>Valorisation des CQP (2 CC)</i>	22/04/1955	20/09/2006	2006/44
<b>CCNE</b>	3319	<b>Chaînes thématiques (2411)</b> <i>n° 2 salariés employés en CDD d'usage</i>	23/07/2004	24/03/2006	2006/21
<b>CCNE</b>	3064	<b>Chaux industrie cadres (1119)</b> <i>abandon de la référence au point 100 (3 CC)</i>	27/04/1981	08/11/2006	2007/3
<b>CCNE</b>	3064	<b>Chaux industrie ETDAM (1178)</b> <i>abandon de la référence au point 100 (3 CC)</i>	01/03/1982	08/11/2006	2007/3
<b>CCNE</b>	3064	<b>Chaux industrie ouvriers (1177)</b> <i>abandon de la référence au point 100 (3 CC)</i>	01/03/1982	08/11/2006	2007/3
<b>CCNE</b>	3044	<b>Commerces de gros (573)</b> <i>modification accords 5 mai 1992 et 14 décembre 2001</i>	23/06/1970	13/04/2006	2006/34
<b>CCNE</b>	3103	<b>Édition (2121)</b> <i>Annexe IV - travailleurs à domicile</i>	14/01/2000	25/09/2006	2006/45

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème des classifications (en tant que thème principal ou connexe).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3181	<b>Édition de musique cadre agent de maîtrise (1016)</b> <i>n° 40 modifications classification</i>	14/06/1979	30/10/2006	2007/5
CCNE	3181	<b>Édition de musique employés (1194)</b> <i>n° 27 modifications classification</i>	15/04/1982	30/10/2006	2007/5
CCNE	3067	<b>Fourrure industrie (673)</b> <i>n° 62 classification des emplois</i>	29/06/1972	15/11/2006	2007/10
CCNE	3241	<b>Habillement articles textiles commerce de détail (1483)</b> <i>classifications professionnelles</i>	25/11/1987	12/10/2006	2006/50
CCNE	3190	<b>HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150)</b> <i>classification des emplois administratifs</i>	27/04/2000	18/05/2006	2006/25
CCNE	3152	<b>Horlogerie (1044)</b> <i>modifications de la classification</i>	17/12/1979	24/11/2006	2007/3
CCNE	3090	<b>Immobilier (1527)</b> <i>n° 32 salaires détermination et revalorisation</i> <i>n° 33 modification annexe 1 classification</i>	09/09/1988	15/06/2006 15/06/2006	2006/40 2006/40
CCNE	3124	<b>Laitière industrie (112)</b> <i>n° 6 annexe 2 - recodification</i>	20/05/1955	29/06/2006	2007/6
CCNE	3266	<b>Maisons d'étudiants (1671)</b> <i>N° 37 grille des coefficients au 1<sup>er</sup> décembre 2006</i>	27/05/1992	06/12/2006	2007/7
CCNE	3154	<b>Matériaux construction négoce cadres (652)</b> <i>n° 4 à l'accord classification (2 CC)</i>	21/03/1972	15/03/2006	2006/18
CCNE	3154	<b>Matériaux construction négoce ETAM (533)</b> <i>n° 4 à l'accord classification (2 CC)</i> <i>n° 5 sur les classifications (2 CC)</i>	17/11/1969	15/03/2006 19/12/2006	2006/18 2007/11
CCNE	3154	<b>Matériaux construction négoce ouvriers (398)</b> <i>n° 5 sur les classifications (2 CC)</i>	17/06/1965	19/12/2006	2007/11
CCNE	3169	<b>Métreurs vérificateurs (1726)</b> <i>n° 10 nomenclature et définition des emplois</i>	16/04/1993	05/04/2006	2006/18
CCNE	3134	<b>Notariat (2205)</b> <i>n° 7 coefficients plancher des employés</i>	08/06/2001	16/02/2006	2006/12

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3001	<b>Pétrole industrie (1388)</b> <i>opérations d'avitaillement</i>	03/09/1985	16/01/2006	2006/9
CCNE	3066	<b>Plasturgie (292)</b> <i>n° 1 aux accords du 16 décembre 2004 et 19 janvier 2006</i>	01/07/1960	12/07/2006	2006/36
CCNE	3218	<b>Sociaux socio-culturels centres (1261)</b> <i>n° 7-06 réécriture de dispositions</i>	04/06/1983	30/11/2006	2007/9
CCNE	3049	<b>Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557)</b> <i>à l'accord du 21 mars 2003 classification</i>	26/06/1989	09/11/2006	2007/7
CCNE	3303	<b>Télécommunications (2148)</b> <i>classification</i>	26/04/2000	06/10/2006	2006/48
CCNE	3122	<b>Téléphériques et engins de remontées mécaniques (454)</b> <i>n° 32 nouvelle classification des emplois n° 33 rectificatif à l'avenant n° 32 du 5 juillet 2006</i>	15/05/1968	05/07/2006 15/11/2006	2006/34 2006/50
CCNE	3298	<b>Thermalisme (2104)</b> <i>n° 12 surveillance médicalisée renforcée</i>	10/09/1999	22/11/2006	2007/3
CCNE	3175	<b>Tourisme organismes (1909)</b> <i>grille de qualification des emplois</i>	05/02/1996	24/01/2006	2006/11
CCNE	3099	<b>Transports publics urbains de voyageurs (1424)</b> <i>changement dénomination d'un emploi</i>	11/04/1986	18/09/2006	2006/51
CCNE	3282	<b>Vétérinaires cabinets et cliniques (1875)</b> <i>n° 20 classification des emplois</i>	05/07/1995	15/06/2006	2006/34
CCN	3336	<b>Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583)</b> <i>nouveau système de classification</i>	27/06/2006	27/06/2006	2006/30
CCN		<b>Avoués cours d'appel (277)</b> <i>procès-verbal réunion classifications 11 mai 2006</i>	22/09/1959	14/09/2006	2006/45
CCN	3013	<b>Coopératives de consommation gérants (1325)</b> <i>statut des gérants mandataires</i>	21/11/1984	02/03/2006	2006/17

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCN	3327	<b>Cynégétiques structures associatives personnels (2507)</b> <i>n° 1 classification des personnels</i>	30/06/2005	18/05/2006	2006/24
CCN	3320	<b>Enseignement privé administratif et documentaliste (2408)</b> <i>révision de la convention</i>	14/06/2004	14/06/2006	2006/44
CCN		<b>Médico-sociaux établissements FFESCOPE (405)</b> <i>02-2006 classification (groupe 1)</i> <i>04-2006 classifications (groupe 3)</i> <i>06-2006 - coefficient indiciaire groupe S</i>	26/08/1965	31/03/2006 31/03/2006 12/09/2006	2006/27 2006/27 2007/10
CCN		<b>Tribunaux de commerce greffes (240)</b> <i>modification titre VII - classifications</i>	14/11/1957	31/01/2006	2006/8
APNE		<b>Avoués cours d'appel salaires 2006</b>	12/01/2006		2006/6
APN		<b>Télédiffusion CDD d'usage</b>	22/12/2006		2007/8
		<b>NIVEAU RÉGIONAL</b>			
CCRE	3311	<b>Quincaillerie commerce cadres interrégional (731)</b> <i>classifications des emplois (2 cc)</i>	23/06/1971	23/05/2006	2006/29
CCRE	3311	<b>Quincaillerie commerce employés interrégional (1383)</b> <i>classifications des emplois (2 cc)</i>	03/07/1985	23/05/2006	2006/29
		<b>NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL</b>			
AIFD		<b>Gardiens concierges alpes maritimes (1043)</b> <i>n° 10 encadrement des pratiques d'assermentation</i>		09/05/2006	2006/42
AIFD		<b>Manutention portuaire nord (1763)</b> <i>conditions d'emploi et de rémunération</i>		18/04/2006	2006/29

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

## **IV. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'inscrit dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle impose aux partenaires sociaux au niveau de la branche professionnelle et de l'entreprise, l'obligation de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires (articles L. 132-12-3 et L. 132-27-2 du Code du travail).

Ces dispositions entrent en vigueur à compter d'un an après la promulgation de la loi, soit le 23 mars 2007, afin de laisser le temps aux partenaires sociaux d'établir, sur la base du rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes et d'indicateurs pertinents en la matière, un diagnostic partagé relatif aux éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Or on constate que les partenaires sociaux ne se sont pas encore saisis de la question et sont au contraire restés, au niveau des branches professionnelles, dans une attitude attentiste quant à l'application de la loi puisqu'en 2006, les négociations de branche ont abouti à la signature d'un seul accord spécifiquement consacré à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Surtout, seuls 18 autres avenants ou accords abordent ce thème en 2006 (contre 30 en 2005). Enfin, sur 16 conventions collectives signées en 2006, 10 y font référence.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la *banque* est ainsi le premier accord de branche portant spécifiquement sur ce sujet depuis la loi du 23 mars 2006. Il prévoit entre autres, la stricte et parfaite application des mesures de rattrapage salarial visant à réduire les écarts de rémunération constatés.

### **IV.1. L'ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA BANQUE**

Un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la *banque* a été signé le 15 novembre 2006 entre l'Association Française des Banques et les fédérations CFDT, CGT et CGT-FO.

S'agissant de la méthode adoptée, il a été créé au sein de la branche un groupe technique paritaire afin de se mettre d'accord sur les indicateurs sociaux à mettre en place préalablement à toute négociation. Ce groupe s'est réuni à plusieurs reprises et a produit un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes distribué aux partenaires sociaux en 2004 et 2006 (la structure du rapport défini par le groupe paritaire figure en annexe de l'accord).

Les partenaires sociaux ont ainsi pu constater qu'alors que la *banque* emploie 55 % de femmes, celles-ci ne représentent que 36 % des cadres (contre 31 % au niveau interprofessionnel), un pourcentage toutefois en progression de cinq points entre 2000 et 2005.

C'est l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui est le support de la communication de la branche sur la mixité et l'égalité professionnelle. Il a notamment pour objectif de détecter les filières comportant un déséquilibre important entre les sexes, afin de soutenir l'effort de mixité professionnelle. Il établit chaque année un rapport sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes sur la base duquel les partenaires sociaux de la branche :

- se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- visent à définir et à programmer, lors de la négociation annuelle obligatoire de branche, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.
  - Recrutement : dans la perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population "cadre", la branche se fixe pour objectif intermédiaire de parvenir à un taux minimal de 40 % de femmes dans l'effectif total des cadres d'ici à fin 2010, l'effort portant à la fois sur le recrutement et la mobilité interne.

L'observatoire des métiers suivra la politique de recrutement des petites entreprises. Dans les banques de moins de 50 salariés, non tenues de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur fournira tous les trois ans aux délégués du personnel le nombre de recrutements effectués par sexe et type de contrat. En cas de déséquilibre important, les délégués du personnel en étudieront les raisons et pourront faire des propositions d'actions visant à le réduire.

Dans les autres entreprises, la part des femmes parmi les candidats retenus devra tendre, à profils équivalents, à correspondre à la proportion des femmes parmi les candidats au poste.

- Formation professionnelle : la branche rappelle l'engagement à promouvoir l'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, affirmé dans l'accord relatif à la formation continue tout au long de la vie du 8 juillet 2005. Elle recommande notamment aux entreprises :

- d'étudier une compensation pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit et ayant des enfants à charge devant être gardés ;

- de prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements, dans l'organisation de stages de formation ;

- de proposer des actions de formation ou de remise à niveau adaptées, afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation et tout autre congé sans solde de longue durée.

- Égalité salariale : L'accord fixe pour objectif la suppression des écarts de rémunération tenant au sexe d'ici la fin de 2010.

Il étend le champ de ses recommandations aux rémunérations variables, qui ne doivent pas pénaliser les salariés à cause de congés de maternité ou d'absences liées à la parentalité.

Il rappelle la garantie d'évolution salariale au retour du congé de maternité ou d'adoption prévue par l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 23 mars 2006 en précisant que si dans une entreprise le nombre de salariés dépendant de la même catégorie professionnelle est inférieur à dix, la moyenne des augmentations individuelles s'apprécie par rapport à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Les signataires estiment que si, dans la profession, en 2004, le salaire de base moyen des femmes était inférieur de 19,6 % à celui des hommes, cet écart résulte, principalement, de la moindre représentation des femmes chez les cadres et rappellent donc l'engagement de renforcer cette représentation avec un objectif intermédiaire de 40 % de femmes dans l'effectif total des cadres d'ici fin 2010.

Lors des Négociations annuelles obligatoires (NAO), la branche identifiera les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération,

qui devront faire l'objet d'une analyse particulière lors des NAO d'entreprise. Les accords d'entreprise devront prévoir, au titre du rattrapage salarial, des mesures spécifiques pour supprimer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes, d'ici fin 2010, en tenant compte notamment des axes de progrès identifiés par la branche.

- Temps partiel : les signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de rémunération et de carrière et l'obligation de proposer les postes à temps plein qui se libèrent en priorité aux salariés à temps partiel qui en font la demande.

## IV.2. LES ACCORDS ET AVENANTS ABORDANT LE THÈME DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Outre cet accord spécifique, 18 textes conventionnels abordent en 2006 le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ce qui est très nettement inférieur aux années précédentes (33 textes en 2005, 36 en 2004).

- La plupart des accords et avenants liés à l'égalité professionnelle femme-homme sont relatifs à la formation professionnelle (11 textes). Ce nombre est en nette diminution (23 en 2005 et 26 en 2004). Il s'explique notamment par la baisse du nombre des accords relatifs à la formation professionnelle, très nombreux en 2004 et 2005 suite à l'Accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et à sa mise en conformité avec la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social et la formation professionnelle.

La moitié des branches signataires de ces accords se contente de poser le principe de l'égal accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle : tel est le cas des *laboratoires extra-hospitaliers d'analyses médicales*, les *services interentreprises de santé au travail*, la *boulangerie-pâtisserie artisanale*, la *manutention ferroviaire* ou les *métiers du verre*.

Toutefois, d'autres vont plus loin en prévoyant un cadre de négociation et parfois même des mesures concrètes d'application.

Ainsi, la branche du *commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison* impose aux entreprises de vérifier l'égal accès à la formation des femmes et des hommes en nombre et sans discrimination sur une période de trois ans.

Dans l'*édition phonographique*, les parties signataires reconnaissent l'importance de l'égalité d'accès à la formation professionnelle mais

aussi de l'équilibre entre le temps de travail et les occupations personnelles pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans le déroulement de carrière, l'évolution de la qualification et du salaire. Dans la perspective des négociations triennales sur l'égalité professionnelle, elles confient à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, la tâche d'élaborer le rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans la branche à partir d'indicateurs pertinents définis par la branche et recommandent aux entreprises leur utilisation dans le même cadre pour identifier d'éventuelles discriminations.

Dans la branche *Crédit Mutuel*, la Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) peut élaborer des recommandations sur la base des travaux de l'Observatoire des métiers. L'objectif est double. Il s'agit de contribuer au développement de l'égalité professionnelle et de donner aux femmes des possibilités de promotion équivalentes à celles des hommes, notamment, par les plans de formation et par la mise en œuvre de solutions adaptées à la situation familiale des salariés à temps partiel.

La branche du *négoce de l'ameublement* confie deux missions à son Observatoire prospectif des métiers : l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation et la présentation de ses travaux auprès de la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), qui peut définir toute recommandation utile en vue d'améliorer l'égalité d'accès à la formation.

L'*hôtellerie de plein air* impose que la répartition numérique par sexe des salariés bénéficiant de la formation professionnelle soit proche de celle des effectifs de l'entreprise. La branche de la *quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de maison* pose la même obligation en précisant que pour les entreprises de moins de 50 salariés, elle s'apprécierait sur une période de cinq ans.

- Par ailleurs, un avenant affirme le principe d'égalité entre les femmes et les hommes pour le travail de nuit dans la branche du *bâtiment et des travaux publics (ouvriers, ETAM et cadres)* : la considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur ni pour embaucher un salarié à un poste de travailleur de nuit, ni pour muter un de ses salariés sur un tel poste, ni pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit en matière de formation professionnelle.

- Un accord relatif à l'emploi des femmes dans les entreprises de *restauration de collectivités* réduit à 7 heures la durée maximale journalière

et à 32 h 30 la durée maximale hebdomadaire de travail des femmes enceintes au-delà de la 23<sup>e</sup> semaine de grossesse.

- Quatre autres avenants posent le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle, de rémunération et de conditions de travail. Tel est le cas pour les *chaînes thématiques* dans un avenant sur les salariés en CDD d'usage. Dans un avenant sur les classifications, la branche de l'*immobilier* précise que les négociateurs prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle. La branche *manutention ferroviaire et travaux connexes* intègre, dans sa convention collective, le principe de non-discrimination salariale entre les femmes et les hommes. De même, dans la branche de l'*industrie laitière*, les signataires s'engagent, lors des négociations triennales de branche, notamment sur la base des résultats de l'Enquête des données sociales, à prendre les mesures nécessaires tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à remédier aux inégalités constatées.

Ainsi, aucune branche, à l'exception de la *banque*, n'a encore signé de texte relatif à la réduction des écarts de rémunération éventuellement constatés entre les hommes et les femmes, comme la loi du 23 mars 2006 l'impose à compter du 23 mars 2007.

### IV.3. L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES NOUVELLES CONVENTIONS COLLECTIVES

Sur les 16 nouvelles conventions collectives nationales et infranationales signées en 2006, seules les conventions collectives de l'*enseignement des écoles supérieures d'ingénieurs*, de la *coiffure*, des *praticiens salariés des vétérinaires*, des *installateurs en remontées mécaniques*, de la *métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx*, de la *métallurgie des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence* énoncent le principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes. La convention collective de la branche des *sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes* prévoit, en outre, les modalités de mise en œuvre du principe et des mesures de rattrapage.

Les deux conventions collectives des *ETAM du bâtiment* et des *travaux publics* renvoient à l'entreprise le soin de définir les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle. S'agissant de l'égalité de rémunération, elles prévoient en cas de difficultés à ce sujet au sein de l'entreprise, un entretien entre l'employeur et le salarié assisté d'une personne de son choix appartenant à l'entreprise. Au niveau de la branche, en vue des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, elles fixent le principe d'un diagnostic des

écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes au vu duquel les partenaires sociaux examineront les modalités de résorption de ces écarts éventuellement constatés.

#### **IV.4. LE SUIVI DE LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Dès la publication de la loi du 23 mars 2006, le Directeur général du travail a rappelé systématiquement aux partenaires sociaux, l'obligation de négocier sur la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Toute convention collective nationale dont l'extension est demandée et qui ne prend pas en compte cet objectif, fait d'ores et déjà l'objet depuis mars 2006 d'une observation de la part de l'Administration appelant l'attention des partenaires sociaux sur les dispositions légales et sur le calendrier imposé.

L'alerte est également relayée par les présidents de commission mixte (PCM) lorsque les réunions paritaires au sein des branches professionnelles sont présidées par un représentant du ministre en charge du travail.

La loi du 23 mars 2006 prévoit un bilan d'application à mi-parcours (c'est-à-dire en 2008) effectué par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec la possibilité d'appliquer une contribution financière assise sur les salaires aux entreprises qui n'auraient pas négocié sur la suppression des écarts de rémunération.

Un décret devait intervenir afin de fixer la liste des outils méthodologiques permettant d'établir cette évaluation à mi-parcours. Les travaux menés au printemps 2006 par un groupe de travail constitué des membres du Conseil supérieur (dont la DGT), ont permis d'aboutir au décret n° 2006-1501 du 29 novembre 2006 relatif aux outils méthodologiques de suivi de l'application de la loi.

Ce suivi sera effectué par le Conseil supérieur sur la base du bilan des accords de branches communiqué par la DGT et des accords d'entreprise communiqués par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) ainsi qu'à partir d'un tableau de bord réalisé sur la base des informations dont disposent les entreprises.

La circulaire d'application de la loi a fait l'objet d'échanges fructueux avec les partenaires sociaux notamment au sein du comité de suivi de la négociation salariale de branche. En effet, depuis la

rentrée 2006, le suivi des négociations en cours sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est effectué, à la demande des partenaires sociaux, par ce comité. Celui-ci est chargé du suivi de la négociation de branche sur les salaires minima conventionnels, les classifications et, depuis novembre 2006, sur l'égalité salariale, compétences expressément prévues par le décret portant création du comité qui est en cours de publication.

Depuis lors, pour chaque branche professionnelle suivie, il est rappelé la négociation annuelle obligatoire sur la réduction des écarts de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes : la fiche soumise au comité de suivi présente ainsi l'état des négociations sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

La circulaire SDFE/DGT/DGEFP propose à titre indicatif aux partenaires sociaux des exemples d'indicateurs d'écarts de rémunération pertinents et d'actions pouvant être mises en œuvre afin de résorber les écarts existants :

**Sur quelle base est effectué le diagnostic des écarts éventuels de rémunération ?**

Le diagnostic partagé repose, en premier lieu, sur le recueil des données sur les salaires afin d'identifier les écarts, puis établir les causes objectives de tout écart de rémunération significatif, avant d'établir un plan d'action.

- Dans le cadre de la négociation salariale annuelle, la partie patronale doit remettre un rapport portant sur l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche (...), l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques...
- À l'occasion de cette NAO devant porter également sur la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la partie patronale doit aussi communiquer un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes qui définit les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi des femmes et des hommes et notamment des salariés à temps partiel sur la base d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité (articles L. 132-12 alinéa 6 et L. 132-12-3 du Code du travail).

### **Quels peuvent être les indicateurs d'écart de rémunération pertinents ?**

- L'écart salarial moyen selon le sexe, calculé à partir du ratio du salaire moyen des femmes et de celui des hommes (pour chaque coefficient hiérarchique, chaque type d'emploi, chaque niveau et chaque catégorie socioprofessionnelle).
- La part des femmes dans chaque type d'emploi : les femmes se retrouvent souvent fortement représentées dans certaines professions considérées de manière stéréotypée comme peu qualifiées et donc peu rémunérées et les hommes dans des professions mieux rémunérées (ingénieurs, cadres supérieurs, informaticiens, électriciens). Il convient donc d'identifier les catégories d'emploi à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine et des les évaluer (en fonction notamment des qualifications requises, du niveau de responsabilités, des conditions de travail).

### **Quels types de mesures peuvent être mis en place afin de résorber les écarts éventuels ?**

Les partenaires sociaux doivent dégager un diagnostic partagé de la situation de l'égalité salariale femme-homme dans la branche, mais aussi programmer des mesures destinées à résorber ces écarts éventuels selon un échéancier déterminé.

- Afin de corriger la sous-évaluation qui caractérise souvent les emplois typiquement féminins et de les rémunérer à leur juste valeur, il convient de corriger la grille de classification et la vider des stéréotypes et préjugés à l'égard des exigences du travail féminin.
- Une campagne de formation continue s'adressant à certains groupes de femmes ou la création de passerelles de progression peut permettre à certaines femmes de progresser dans l'échelle des salaires.
- Réformer les pratiques de recrutement, de sélection et de promotion des entreprises dans certaines professions majoritairement occupées par des hommes et bien rémunérées afin de faciliter l'accès des femmes à des professions et à niveau de responsabilités dans lesquelles elles sont fortement minoritaires.
- Rechercher des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management souvent peu compatibles avec des obligations familiales des salariés intéressés : amélioration de l'organisation du travail tout en limitant les dépassements d'horaires notamment avec des limitations de l'amplitude horaire ou bien avec des limitations des réunions dans leur durée, réduction des cas où l'entreprise a recours à des horaires de travail atypiques (travail de nuit, travail de fin de semaine...), établissement des plannings à l'avance avec un délai de prévenance en cas de modification des horaires et des jours non travaillés, réduction du nombre et du temps des coupures imposées pour lesquelles les salariés ne peuvent rentrer chez eux ou vaquer à des occupations personnelles...
- La réduction des écarts salariaux peut passer par des mesures visant à réduire le temps partiel subi (qui concerne 30 % des salariés à temps partiel) : privilégier un nombre d'heures substantielles de travail dans le contrat de travail des salariés à temps partiel ainsi qu'une durée minimale de travail continu, limiter les interruptions d'activité/coupures au cours d'une même journée de travail ou à défaut, prévoir des contreparties, préciser les possibilités de modifier les horaires de travail et les délais de prévenance...

## Liste des textes analysés abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes<sup>(1)</sup>

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		<b>NIVEAU NATIONAL</b>			
<b>CCNE</b>	3056	<b>Ameublement négoce (1880)</b> <i>formation professionnelle</i>	31/05/1995	20/12/2006	2007/9
<b>CCNE</b>	3114	<b>Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959)</b> <i>formation professionnelle</i>	03/02/1978	23/05/2006	2006/29
<b>CCNE</b>	3161	<b>Banque (2120)</b> <i>égalité professionnelle femmes-hommes</i>	10/01/2000	15/11/2006	2007/3
<b>CCNE</b>	3117	<b>Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843)</b> <i>n° 82 travail des jeunes et apprentissage</i>	19/03/1976	12/04/2006	2006/19
<b>CCNE</b>	3319	<b>Chaînes thématiques (2411)</b> <i>n° 2 salariés employés en CDD d'usage</i>	23/07/2004	24/03/2006	2006/21
<b>CCNE</b>	3271	<b>Hôtellerie de plein air (1631)</b> <i>formation professionnelle</i>	05/07/1991	26/12/2006	2007/6
<b>CCNE</b>	3124	<b>Laitière industrie (112)</b> <i>n° 34 modifications recodification de la convention</i>	20/05/1955	29/06/2006	2007/6
<b>CCNE</b>	3170	<b>Manutention ferroviaire travaux connexes (538)</b> <i>n° 10 actualisation de la convention formation professionnelle</i>	06/01/1970	15/03/2006 17/03/2006	2006/48 2006/24
<b>CCNE</b>	3031	<b>Médecine du travail services interentreprises (897)</b> <i>formation professionnelle</i>	20/07/1976	28/11/2006	2007/1
<b>CCNE</b>	3225	<b>Restauration de collectivités (1266)</b> <i>n° 41 emploi des femmes</i>	20/06/1983	21/09/2006	2006/52
<b>CCNE</b>	3047	<b>Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761)</b> <i>n° 5 formation professionnelle</i>	15/12/1993	04/04/2006	2006/29
<b>CCNE</b>	3310	<b>Verre métiers union chambre syndicale (2306)</b> <i>formation professionnelle</i>	18/12/2002	22/03/2006	2006/17

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

(1) Textes traitant notamment de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (en tant que thème principal ou connexe).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
<b>CCN</b>		<b>Crédit mutuel (1468)</b> <i>formation professionnelle</i>	29/06/1987	16/05/2006	2006/24
<b>APNE</b>		<b>Édition phonographique formation professionnelle</b>	15/04/2006		2006/37
<b>APNE</b>	3311	<b>Quincaillerie formation professionnelle</b>	27/06/2006		2006/36
<b>APN</b>	3322	<b>Bâtiment travaux publics travail de nuit</b>	12/07/2006		2006/45
<b>APN</b>		<b>Télédiffusion CDD d'usage</b>	22/12/2006		2007/8
		<b>NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL</b>			
<b>AIFD</b>		<b>Manutention portuaire Nord (1763)</b> <i>conditions d'emploi et de rémunération</i>		18/04/2006	2006/29

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

## V. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION ET L'ÉPARGNE SALARIALE

### PEI et Perco-I

Depuis la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 et la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, les entreprises peuvent mettre en place des dispositifs mutualisés d'épargne salariale :

- le plan d'épargne interentreprises (PEI), qui est un plan d'épargne à cinq ans ;
- le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (Perco-I), qui est un plan d'épargne-retraite en entreprise.

Ces plans d'épargne sont créés entre plusieurs entreprises : ce peut être entre plusieurs entreprises prises individuellement, ou au sein d'un bassin d'emploi, ou encore au niveau d'une branche.

Ainsi, les branches professionnelles ont pu, depuis quelques années, entamer des négociations sur la participation financière, alors qu'il s'agissait auparavant d'un sujet qui se négociait quasi-exclusivement au niveau de l'entreprise.

Toutefois, la majorité des PEI sont signés entre plusieurs entreprises prises individuellement : sur les 111 PEI existants, il n'existe que 17 PEI de branche.

Les branches qui étaient déjà dotées de dispositifs d'épargne interentreprises fin 2005 sont les suivantes :

- *Aérialique et installations thermiques et frigorifiques* : PEI (étendu)
- *Banque* : PEI (non étendu)
- *Bâtiment et travaux publics* : PEI et Perco-I (étendu)
- *Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* : PEI (étendu)
- *Charcuterie de détail* : PEI (étendu)
- *Coiffure en Ile-de-France* : PEI et Perco-I (non étendu)
- *Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* : PEI et Perco-I (étendu)
- *Entreprises artisanales d'Alsace* : PEI et Perco-I (étendu)
- *Industrie pharmaceutique* : PEI (étendu)
- *Industries de produits alimentaires élaborés* : PEI (extension en cours)
- *Notariat* : PEI (non étendu)
- *Poissonnerie* : PEI (étendu)
- *Professions libérales* : PEI et Perco-I (étendu)
- *Promotion-construction* : PEI et Perco-I (étendu)
- *Services de l'automobile* : PEI et Perco-I (étendu)

## V.1. DEUX ACCORDS SIGNÉS EN 2006

En 2006, ont été signés deux accords infranationaux mettant chacun en place un PEI et un Perco-I :

- *boulangerie-pâtisserie artisanale du Rhône* : l'accord du 9 mars 2006 institue un PEI et un Perco-I (étendu par arrêté du 17 octobre 2006) ;
- *plan d'épargne salariale interentreprises (PESI) de Paris* : l'accord du 15 décembre 2006, qui annule et remplace l'accord du 27 septembre 2004, institue un PEI et un Perco-I auxquels peuvent adhérer toutes les entreprises parisiennes adhérentes au MEDEF de Paris ou à la CGPME de Paris.

## V.2. PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES DEUX RÈGLEMENTS DE PLANS D'ÉPARGNE SIGNÉS EN 2006

### V.2.1. *Le champ d'application et les signataires*

Ces plans d'épargne sont ouverts à tous les salariés de la branche ayant trois mois d'ancienneté dans l'entreprise et aux chefs d'entreprises employant jusqu'à cent salariés. Ainsi, les partenaires sociaux utilisent pleinement cette possibilité offerte depuis la loi dite "Fabius" du 19 février 2001.

Ces deux règlements n'ont été signés que par deux syndicats de salariés à chaque fois (CFTC et USTA-FO pour l'un, CFDT et CFE-CGC pour l'autre), alors qu'en règle générale les plans d'épargne salariale recueillent une large approbation de la part des syndicats.

### V.2.2. *Les modes d'alimentation*

Les modes d'alimentation sont toujours diversifiés : versements volontaires du participant, primes d'intéressement des salariés, sommes issues de la participation et abondement des entreprises.

Par ailleurs, l'accord de la *boulangerie-pâtisserie artisanale du Rhône* inclut également un accord de participation facultatif, que les chefs d'entreprise de moins de cinquante salariés – non assujettis à la participation – peuvent mettre en place sur une base volontaire, et sans signer d'accord d'entreprise.

### **V.2.3. Les règles d'abondement**

Les modalités d'abondement par l'entreprise des versements des salariés sont obligatoirement définies dans le règlement du plan ; en revanche, chaque entreprise est libre d'abonder et de choisir le niveau de cet abondement parmi les modalités retenues dans le plan. Chacun des deux règlements inclut une liste de différents taux et plafonds parmi lesquels les entreprises souhaitant abonder les versements de leurs salariés peuvent choisir ; signalons que le règlement du *PESI de Paris* offre un très large choix de taux et plafonds d'abondement.

### **V.2.4. Les supports d'épargne proposés**

Les versements des salariés et de l'entreprise sont placés exclusivement dans des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE), six au minimum, dix au maximum.

Chaque Perco-I comporte un fonds solidaire (investi à hauteur de 5 à 10 % en entreprises solidaires), ce qui est une obligation légale ; en outre, les deux règlements offrent aux salariés qui choisissent d'épargner dans le PEI la possibilité de verser tout ou partie de leurs avoirs dans des FCPE solidaires. Le *PESI de Paris* se distingue là aussi en offrant un très large choix de FCPE et FCPE solidaires.

### **V.2.5. Les dispositifs de suivi de l'accord**

Si l'accord de la *boulangerie-pâtisserie artisanale du Rhône* ne prévoit aucune instance chargée de suivre l'application de l'accord, celui du *PESI de Paris* crée une commission, qui se réunit deux fois par an, afin de faire le point sur l'application de l'accord par les entreprises et de proposer éventuellement des évolutions. Cette commission est composée à part égale de représentants d'organisations syndicales et de représentants d'organisations patronales de la branche.

### **V.2.6. Conclusion et perspectives**

En conclusion, il faut souligner l'engagement des partenaires sociaux dans les négociations sur l'épargne salariale. Il sera intéressant d'observer si en 2007 la négociation de branche sur l'épargne salariale connaît un nouvel essor et si les partenaires sociaux s'approprient rapidement les nouvelles dispositions sur les PEI/Perco-I incluses dans la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 (avec notamment le relèvement des plafonds d'abondement et l'assouplissement des règles applicables à la conclusion d'avenants et à la composition des conseils de surveillance).

La loi crée également une obligation pour les branches de négocier un accord de participation dans les trois ans à compter de sa promulgation, ce qui est également susceptible de donner une impulsion supplémentaire pour la mise en place des PEI et Perco-I : les partenaires sociaux pourraient profiter de cette négociation obligatoire pour mettre en place des plans d'épargne de branche, conjointement à l'accord de participation de branche, afin d'offrir aux entreprises de la branche un dispositif complet, prêt à être utilisé immédiatement.

## **VI. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA DURÉE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

En 2006, la négociation sur le temps de travail a connu une légère reprise par rapport à l'année précédente, avec 74 accords conclus contre 62 en 2005. Cette évolution est en partie imputable aux négociations de branche intervenues dans le cadre de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

### **VI.1. OBJECTIFS ET CONTENU DE LA LOI DU 31 MARS 2005**

La loi du 31 mars 2005 portant réforme du temps de travail dans l'entreprise visait à mettre à la disposition des salariés et des entreprises de nouvelles possibilités de négociations de branche ou d'entreprise.

Cette loi répondait à un objectif d'assouplissement des 35 heures sans remettre en cause la durée légale du travail.

En conformité avec la politique de promotion du dialogue social, ce texte a ainsi accordé une large place à la négociation et a visé à adapter l'organisation du temps de travail au niveau le plus pertinent : régulation de la branche, adaptation par l'entreprise à ses besoins.

La loi est organisée autour de trois axes principaux :

- l'élargissement du compte épargne-temps (CET) : le régime du CET a été revu dans l'objectif de favoriser son développement ;
- la mise en place d'un régime d'heures choisies : la loi a créé un dispositif permettant aux salariés qui le souhaitent, d'effectuer, si leur employeur les y autorise et dans les conditions prévues par un accord collectif, des heures au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- le rachat de jours de réduction du temps de travail (jours RTT) : la loi prévoit désormais la possibilité pour les salariés ayant conclu des conventions de forfait annuelles en heures ou en jours, d'effectuer des heures au-delà de la durée annuelle du travail ou de procéder au rachat de jours RTT ou de jours de repos. Cette possibilité de rachat peut se faire sans accord d'entreprise dans les entreprises de 20 salariés au plus si le salarié en est d'accord et si l'employeur ne s'y est pas opposé.

### **VI.1.1. Le compte épargne-temps (CET)**

La loi du 31 mars 2005 a procédé à une réécriture complète de l'article L. 227-1 du Code du travail, qui définit le compte épargne-temps (CET), afin de favoriser le développement de ce dispositif institué par la loi du 25 juillet 1994. Si la loi encadre le dispositif, l'ensemble des conditions d'alimentation, d'utilisation et de liquidation du CET est défini exclusivement par accord collectif.

Le compte épargne-temps constitue un dispositif d'aménagement du temps de travail qui est ouvert et utilisé sur une base volontaire par le salarié, ne pouvant être imposé par l'employeur. Conçu initialement comme une "épargne temps" permettant au salarié de rémunérer un congé lié à ses besoins personnels, le dispositif est également devenu, du fait des dispositions de la loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, un moyen pour le salarié de se constituer une épargne monétaire. La loi du 31 mars 2005 rend plus explicite cette faculté de monétiser le compte épargne-temps en énonçant que le CET permet "de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises". Par ailleurs, elle développe des passerelles entre le CET et les plans d'épargne salariale, consolidées depuis par la loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié.

96 branches traitent de ce dispositif. En 2006, neuf accords traitent du CET, contre deux en 2005, dont quatre ouvrent la possibilité pour les entreprises de la branche d'accéder directement à ce dispositif d'aménagement du temps de travail. Il est intéressant de préciser que ces accords reprennent majoritairement à leur compte les innovations contenues dans la loi du 31 mars 2005 tant au niveau des sources potentielles d'alimentation que des modalités d'utilisation du CET.

#### **VI.1.1.1. Des nouvelles modalités d'épargne-temps négociées**

Dans les conditions fixées par l'accord collectif, les salariés peuvent désormais aux termes de l'article L. 227-1 du Code du travail stocker dans leur compte autant de jours de congé ou de repos qu'ils le souhaitent.

Les branches concernées ont particulièrement recherché à rendre possibles de nouvelles modalités d'alimentation du CET, notamment par :

- des repos compensateurs obligatoires et de remplacement (*courtage, négoce, industrie laitière, métallurgie*) ;

- des congés payés pouvant être épargnés chaque année ;
- des jours de repos et de congés accordés au titre d'un régime de réduction du temps de travail (JRTT) (*entreprises de logistique, courtage, négoce, industrie pharmaceutique, coopération maritime, métallurgie*) ;
- des heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait (*négoce, courtage, métallurgie*).

Les accords de branches traitant du CET en 2006 ne fixent plus de plafond global s'agissant des jours pouvant être épargnés sur le compte. La loi du 31 mars 2005 a supprimé les anciennes restrictions légales telles que la limitation du nombre de jours de repos susceptibles d'alimenter un CET ou le délai maximum d'utilisation du compte. Elle a, en effet, ouvert le report de tout ou partie des congés annuels excédant la durée de 24 jours (la cinquième semaine mais également les congés conventionnels) (*courtage, industrie laitière, industrie pharmaceutique, coopération maritime, métallurgie*).

S'agissant de l'alimentation du CET à l'initiative de l'employeur, trois branches seulement le prévoient : *négoce, industrie pharmaceutique et métallurgie*. Cette alimentation collective du CET à l'initiative de l'employeur pour les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient, constitue une exception au caractère volontaire du CET prévue par la loi de mars 2005.

#### ***VI.1.1.2. Un développement significatif de l'alimentation en argent du CET***

La majorité des accords de branche négociés depuis la loi du 31 mars 2005 prévoit la possibilité d'alimenter en argent le CET. Le salarié peut ainsi affecter sur son compte des augmentations ou compléments de salaires de base, tout ou partie de l'intéressement ainsi qu'à l'issue de la période d'indisponibilité, les sommes issues de la participation ou d'un plan d'épargne d'entreprise (*courtage, commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, métallurgie*).

La branche de la *métallurgie* a également prévu dans son accord la possibilité d'un abondement de l'employeur. De son côté, la branche de l'*industrie laitière* prévoit un abondement de l'employeur dans la seule hypothèse d'une utilisation des droits CET comme congé de fin de carrière.

### ***VI.1.1.3. L'utilisation du CET principalement orientée vers l'indemnisation de temps non travaillés***

L'utilisation des droits CET porte principalement sur la rémunération d'un congé (pour création d'entreprise, sabbatique, parental d'éducation, de solidarité familiale, sans solde), d'un passage à temps partiel, d'une formation hors temps de travail, d'une cessation anticipée d'activité totale ou partielle (*courtage, commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, négoce, métallurgie, industrie pharmaceutique*).

Certains accords ont pu conserver des délais d'utilisation des droits affectés sur le CET comme les branches du *négoce et de l'industrie laitière*.

Seul l'accord de la branche de la *métallurgie* évoque l'utilisation des heures de travail épargnées à l'initiative de l'employeur permettant de gérer les fluctuations d'activité ou de faire bénéficier les salariés de repos différés (dans les entreprises exerçant une ou des activités caractérisées par des variations pluriannuelles de charge).

### ***VI.1.1.4. L'utilisation du CET sous forme monétaire***

Quatre accords prévoient la possibilité pour le salarié titulaire d'un CET de bénéficier d'une rémunération immédiate en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises (*courtage, négoce, industrie pharmaceutique, industrie laitière*).

L'accord de la branche de l'*industrie laitière* limite cette possibilité de rémunération immédiate aux seuls cas de départ du salarié de l'entreprise, de mariage, de divorce...

Par ailleurs, l'accord de la branche *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* prévoit la possibilité pour le salarié de se constituer une épargne en argent.

### ***VI.1.1.5. Des liens certains avec l'épargne salariale***

Déjà ouverte au plan d'épargne entreprise (PEE) et au plan d'épargne interentreprises (PEI) par la loi du 17 janvier 2003, l'affectation des droits inscrits au CET a été élargie au plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) par la loi du 31 mars 2005.

Quatre accords de branche (*métallurgie, courtage, négoce, industrie pharmaceutique*) instaurent des liens avec les plans d'épargne (PEE, PEI, Perco) ainsi que la possibilité pour le salarié de financer avec ses droits CET des prestations d'un régime de retraite supplémentaire à caractère collectif obligatoire ou encore financer des cotisations

vieillesse versées pour valider des années d'études ou compléter des périodes insuffisamment validées.

Il convient de souligner que le lien entre l'épargne retraite et l'abondement par l'employeur, créé par la loi de mars 2005, reste encore peu utilisé.

#### ***VI.1.1.6. Des modalités de gestion du CET renvoyées aux accords d'entreprise***

Désormais, la convention ou l'accord collectif définit les modalités de gestion du CET. La loi de mars 2005 laisse à la libre appréciation des partenaires sociaux le choix des modalités de valorisation en temps ou en argent des éléments affectés au CET ainsi que les modalités de revalorisation des sommes présentes sur le compte.

L'accord de la branche *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* renvoie au niveau de chaque entreprise ou établissement, le soin de définir les modalités de conversion en argent ou de transformation en temps des dépôts.

Quant à l'accord de la branche *négoce*, il précise que l'entreprise pourra externaliser la gestion du CET après consultation des institutions représentatives du personnel ou, à défaut, information de l'ensemble des salariés.

De son côté, la branche de la *métallurgie* a plus détaillé ce point dans son accord. En effet, le CET est tenu par l'employeur ou par un organisme extérieur. Les modalités de gestion diffèrent selon que le compte est exprimé en temps ou bien en argent.

#### ***VI.1.1.7. Des conditions de liquidation du CET à approfondir***

À défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, l'entreprise doit verser au salarié, en cas de rupture du contrat de travail (démission, licenciement, départ en retraite, etc.), une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis.

L'accord de la branche de l'*industrie pharmaceutique* précise que les droits acquis dans le cadre du CET et non utilisés ne peuvent être liquidés ou convertis en indemnités compensatrices que sous certaines conditions (rupture du contrat de travail, décès, invalidité, chômage du conjoint, surendettement, transfert ou mutation).

La question plus précise de la transférabilité du CET en cas de changement d'employeur reste encore à approfondir. Si la loi du 31 mars 2005 renvoie aux partenaires sociaux le soin de définir les modalités de transfert des droits de CET, les accords négociés sur le sujet prévoient majoritairement de tels transferts au sein d'un même groupe ou filiale avec la nécessité d'obtenir l'accord du nouvel employeur.

L'accord de la branche des *mareyeurs-expéditeurs* a été l'un des premiers accords à organiser la transférabilité du CET, suite à la loi de mars 2005. Le transfert de l'épargne est ainsi prévue lors d'un changement d'établissement au sein d'une même entreprise ou d'une affectation à une filiale de la même entreprise.

En 2006, les cinq accords qui abordent ce point, se limitent également au transfert du compte pour les entreprises d'un même groupe ou filiale à condition qu'elles disposent elles-mêmes d'un CET. De plus, en cas de mutation du salarié, un accord écrit entre les trois parties concernées est le plus souvent exigé.

Globalement, les nouvelles modalités législatives "d'épargne en temps" ont eu un vif succès au niveau de la négociation d'entreprise. Néanmoins, la majorité des accords d'entreprises recensés ont tenu à maintenir un plafond global de jours (l'ancien plafond légal de 22 jours en général mais parfois un plafond plus élevé pouvant atteindre 30 jours) dans l'objectif de concilier les souplesses offertes par la loi de mars 2005 avec la protection de la santé du travailleur.

La diversification des modes d'utilisation des droits du CET a fait l'objet de nombreuses négociations au niveau de l'entreprise. L'utilisation du CET dans les accords analysés porte principalement sur les congés de fin de carrière, la formation hors temps de travail et le passage à temps partiel.

Parmi les assouplissements et nouveaux dispositifs contenus dans la loi du 31 mars 2005, le compte épargne-temps reste un sujet de négociation prioritaire dont les partenaires sociaux se sont d'ores et déjà saisis tant au niveau des branches que des entreprises. En effet, à l'heure actuelle, le dispositif du CET avec l'élargissement de ses modes d'alimentation, la diversification de ses modes d'utilisation et la souplesse de sa liquidation, reste le meilleur moyen pour répondre de manière pragmatique aux attentes des salariés et des entreprises en matière de gestion des droits tout au long de la carrière professionnelle et de sécurité professionnelle.

### **VI.1.2. Les heures choisies, un dispositif récent qui commence à produire ses effets dans quelques branches**

Le dispositif des heures choisies, créé par l'article 3 de la loi du 31 mars 2005 (article L. 212-6-1 du Code du travail), repose sur la base du volontariat individuel du salarié. Il permet, à condition qu'un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement le prévoit, que le salarié qui le souhaite puisse, avec l'accord de son employeur, effectuer des heures choisies au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou l'établissement, dans le respect de la durée maximale de travail résultant de l'article L. 212-7 du Code du travail.

La loi du 31 mars 2005, bien qu'encore récente, commence néanmoins à produire ses effets, trois branches (*tracteurs, ingénieurs et cadres de la métallurgie et assainissement et de la maintenance industrielle*) ayant saisi l'opportunité de négocier la mise en place d'un régime d'heures choisies (contre la seule branche de la *promotion-construction* en 2005).

Le régime des heures choisies institué dans la branche des *tracteurs* apparaît particulièrement novateur, la possibilité d'affecter ces heures supplémentaires particulières dans le compte épargne-temps ayant été prévue. S'agissant des taux de majoration des heures choisies, la branche *assainissement et maintenance industrielle* a prévu une majoration dont le taux est égal à celui appliqué aux heures supplémentaires dans l'entreprise tandis que, dans la branche des *tracteurs*, cette majoration est fixée à hauteur de 50 %.

Il convient toutefois de préciser que si la négociation de branche reste encore trop timide sur ce thème, ce constat ne préjuge pas de la pénétration réelle de ce nouveau dispositif dans la négociation collective. Comme l'a montré le rapport de la Direction générale du travail (DGT) sur la première année de mise en œuvre de la loi du 31 mars 2005, la négociation d'entreprise, après un démarrage timoré les premiers mois, a connu une lente montée en puissance en fin d'année 2005 (au total, trente-six accords ont été recensés sur la période avril 2005 - mars 2006).

Sur la période avril 2005 - mars 2006, les accords d'entreprise négociés portaient essentiellement sur la fixation d'un nombre hebdomadaire maximum d'heures choisies pouvant être effectuées et sur le paiement majoré de ces heures.

### ***VI.1.3. Le rachat de jours de RTT permettant d'augmenter la durée du travail***

#### ***VI.1.3.1. La RTT sous forme de repos : les JRTT***

L'infléchissement de la négociation collective sur le thème de la RTT se confirme : six textes en 2004, un seul en 2005 et deux textes en 2006.

La tendance de fond à la diminution du nombre des accords conclus sur ce thème résulte pour l'essentiel de ce qu'un grand nombre de textes mettant en place la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos avait été conclu immédiatement après l'entrée en vigueur de la deuxième loi de réduction de la durée du travail du 19 janvier 2000 (principalement au cours de l'année 2001).

Les deux branches ayant négocié sur ce thème en 2006 sont celles de l'*industrie laitière* et de la *poissonnerie* qui énoncent le principe et précisent quelques modalités d'octroi des JRTT.

Les deux accords de branche fixent un cadre à l'aménagement du temps de travail que constitue la RTT et laissent l'employeur (RTT sur quatre semaines) ou l'entreprise ou l'établissement (RTT sur l'année) en préciser les modalités concrètes. En effet, tous deux prévoient que la RTT peut être organisée sous forme de repos rémunéré sur le mois ou sur l'année, sans en indiquer le nombre.

L'avenant à la convention collective nationale de la *poissonnerie* prévoit que les JRTT doivent être étalés dans le temps dans des conditions définies par accord d'entreprise ou par accord entre employeur et salarié. À défaut d'accord, le choix des JRTT est laissé alternativement au salarié et à l'employeur.

L'avenant concernant l'*industrie laitière* est plus précis et prévoit que le choix du salarié est encadré par une clause restreignant sa capacité d'initiative (seuls 20 % des JRTT sur l'année sont laissés au choix des salariés). Cette clause restrictive est toutefois tempérée par l'institution d'un délai de prévenance en cas de modification des dates des jours de repos.

Les modifications de la programmation indicative du fait de l'activité de l'entreprise obligent en effet l'employeur à aviser les salariés des prises de repos décidées au moins sept jours à l'avance. Ainsi, l'institution d'un délai de prévenance en cas de modification des dates de jours de repos permet de limiter les incidences contraignantes de la clause encadrant la capacité de choix du salarié.

### ***VI.1.3.2. La loi du 31 mars 2005 introduit le rachat de JRTT***

La loi du 31 mars 2005 a introduit, dans le cadre de l'augmentation du temps de travail sur la base du volontariat, le dispositif des heures choisies. Cette loi a ouvert la même possibilité au salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année : s'il le souhaite – et à condition d'avoir l'accord de son chef d'entreprise – il peut renoncer à une partie de ses jours de repos et de congés accordés au titre du régime de RTT en contrepartie d'une majoration de son salaire.

Un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement est nécessaire pour ouvrir cette faculté d'effectuer du temps de travail au-delà de la durée annuelle prévue dans une convention de forfait en jours.

Un seul accord innovant, négocié dans les conditions définies par la loi, prévoit la possibilité de rachat des JRTT. Conformément à cette loi, un avenant du 3 mars 2006 de la convention collective nationale des *ingénieurs et cadres de la métallurgie* prévoit que l'employeur peut proposer au salarié de renoncer à une partie de ses JRTT. Cette renonciation doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail précisant le nombre annuel de jours de travail supplémentaires qu'entraîne cette renonciation, ainsi que la ou les périodes annuelles sur lesquelles elle porte.

Aucune autre précision n'est abordée par les partenaires sociaux dans ce texte, ce qui laisse au groupe, à l'entreprise ou à l'établissement intéressé par le rachat de jours de repos le soin de prévoir les modalités pratiques sans lesquelles ce rachat ne peut être mis en place (majoration et conditions d'expression du choix du salarié).

## **VI.2. LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Les heures supplémentaires sont des heures effectuées par le salarié à la demande de l'entreprise au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail (article L. 212-5 du Code du travail).

### ***VI.2.1. Le maintien des majorations légales***

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par une convention ou un accord de branche étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement. Le taux conventionnel ne peut être inférieur à 10 %. En revanche, aucun plafond n'est prévu. Les taux légaux suivants s'appliquent à défaut de convention ou d'accord : 25 % pour les huit premières heures supplémentaires, 50 % pour les suivantes.

Pour les entreprises de vingt salariés et moins, en l'absence d'accord collectif, le taux est de 10 % pour les quatre premières heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires demeurent, en 2006, un thème majeur de négociation sur le temps de travail : dix-huit accords contiennent des dispositions en matière d'heures supplémentaires et de contingent (contre 12 textes en 2005, 26 en 2004 et 27 en 2003), représentant près d'un quart des accords portant sur le temps de travail (comme en 2005, mais en-deçà de 2004 et 2003 : 36 %).

La grande majorité des accords traitant des heures supplémentaires aborde la question des taux de majoration (15 textes), la plupart d'entre eux s'alignant sur les taux légaux : majoration de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % pour les suivantes. La branche *fleuristes, vente et services des animaux familiers* prévoit une majoration de 12,5 % (contre 10 % dans le Code du travail) pour les quatre premières heures supplémentaires (de la 36<sup>e</sup> à la 39<sup>e</sup>) dans les entreprises de 20 salariés et moins. Aucun accord ne prévoit de majorations moins favorables au salarié que les taux légaux.

### ***VI.2.2. Le repos compensateur de remplacement : une alternative préférée à la majoration en salaire***

La loi du 17 janvier 2003 a apporté une modification en matière de repos compensateur de remplacement. Le principe de l'attribution de la bonification sous forme de repos en l'absence d'accord collectif est inversé : c'est la majoration en salaire qui prime à défaut d'accord prévoyant l'octroi du repos compensateur de remplacement.

Contrairement à 2005, les partenaires sociaux ont souvent prévu la possibilité de remplacer, en tout ou partie, la majoration en salaire par du repos compensateur de remplacement. C'est le cas de huit branches dont celles de la *poissonnerie*, du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* ou encore de la *charcuterie de détail*.

### ***VI.2.3. Des contingents conventionnels globalement en deçà du contingent réglementaire fixé par le décret du 21 décembre 2004***

Les négociations portent également très largement sur le niveau du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Si l'on constate une forte hétérogénéité du niveau de ces contingents, les partenaires sociaux n'ont pas cherché, à l'exception des branches de la *boucherie*, *boucherie-charcuterie* et de celle de la *poissonnerie*,

à porter le niveau de ces contingents à hauteur du taux réglementaire fixé à 220 heures par le décret du 21 décembre 2004. La plupart des accords prévoient en effet des contingents en deçà du contingent légal de 220 heures (130 heures dans les entreprises de plus de 20 salariés de la branche de la *boucherie, boucherie-charcuterie*, 150 heures ou 110 heures en cas de modulation pour les salariés de l'*industrie laitière*, 180 heures dans le secteur alimentaire du commerce de gros, mais 240 heures dans les entreprises de 20 salariés ou moins de la branche de la *boucherie, boucherie-charcuterie* et 230 heures dans la *poissonnerie*).

La négociation de contingents inférieurs au contingent légal a pour effet, d'une part, d'assurer une meilleure protection du salarié, chaque heure effectuée au-delà du contingent conventionnel ouvrant droit à un repos compensateur obligatoire, d'autre part, de limiter le pouvoir de l'employeur de faire travailler davantage le salarié, ces heures ne pouvant être effectuées, sauf hypothèse d'"heures choisies", que sur autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

## VI.3. LES AUTRES THÈMES DE NÉGOCIATION SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

### VI.3.1. *Les régimes d'équivalence*

Un mode particulier de comptabilisation du travail effectif a été institué dans certains secteurs d'activité et pour certaines professions afin de tenir compte du caractère intermittent de l'activité concernée. Ces temps d'inaction peuvent, par exemple, correspondre à l'attente d'une éventuelle intervention auprès d'un malade (exemple des chambres de veille dans les *établissements sociaux et médico-sociaux*) ou d'un élève (dans les internats).

La loi du 19 janvier 2000, fixant la durée légale hebdomadaire à 35 heures, a eu pour effet de relancer la négociation collective de branche relative aux équivalences afin d'adapter les durées équivalentes à l'abaissement de la durée légale du travail. La voie conventionnelle suivie d'un décret simple a en effet été largement préférée, chaque fois que possible, à la possibilité de fixer l'équivalence par décret en Conseil d'État (exemple des secteurs du *transport sanitaire*, des *pharmacies d'officine* ou encore de l'*hospitalisation privée*).

L'effet "35 heures" ayant été pris en compte par la majorité des branches ayant mis en place des équivalences, la négociation collective s'est naturellement ralentie ces dernières années. En 2006, la branche de la *poissonnerie* est l'une des deux seules branches à avoir modifié la

durée équivalente fixée afin de tenir compte de la baisse de la durée légale du travail. L'avenant du 12 janvier 2006 prévoit en effet, pour le personnel affecté à la vente de poisson, que l'équivalence de 42 h 30 de présence pour 39 heures de temps de travail effectif définie par la convention collective nationale du 12 avril 1988 est réduite à 38 heures de présence pour 35 heures de temps de travail effectif. Ce nouveau rapport d'équivalence n'entrera toutefois en vigueur qu'une fois entériné par un décret simple.

La branche de *l'enseignement privé sous contrat* a souhaité, dès 2006, sécuriser le régime d'équivalence institué par un accord du 15 juin 1999. En effet, par un accord du 28 août 2006, les partenaires sociaux ont rappelé que le recours au nouveau rapport d'équivalence, défini pour les activités de garde, de surveillance et de permanence nocturnes caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens, était conditionné au respect des plafonds communautaires. Cet accord, qui a été révisé début 2007, devra toutefois être entériné par décret pour produire ses effets juridiques.

## **VI.3.2. Durées maximales du travail**

### **VI.3.2.1. Rappels juridiques**

#### **Durées maximales quotidiennes**

##### *Travailleurs de nuit*

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures, sauf dérogation par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement pour certaines activités énumérées par décret en Conseil d'État (article L. 213-3 du Code du travail).

##### *Autres travailleurs*

L'article L. 212-1 du Code du travail prévoit que la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogation par convention ou accord collectif de branche étendu ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement sans que ce dépassement n'ait pour effet de porter la durée quotidienne de travail à plus de douze heures (article D. 212-16).

### **Durées maximales hebdomadaires**

Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures (article L. 212-7).

#### *Travailleurs de nuit*

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures. Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter cette limite à quarante-quatre heures lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient. À défaut de convention ou d'accord de branche étendu, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre quarante et quarante-quatre heures (article L. 213-3).

#### *Autres travailleurs*

La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures. Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que cette durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures (article L. 212-7).

### **VI.3.2.2. Les accords conclus sur les durées maximales**

Huit accords se réfèrent aux durées maximales du travail en 2006, dont quatre aux durées maximales hebdomadaires et sept à la durée maximale quotidienne ; ces chiffres se situent dans la tendance observée ces dernières années. La plupart de ces textes rappellent cependant l'application des durées maximales légales. Seuls deux textes ouvrent la possibilité de déroger aux durées maximales de droit commun, ce qui confirme la baisse du recours aux dérogations observée en 2005 (2005 : un texte, 2004 et 2003 : quatre textes). Il apparaît toutefois difficile de déterminer si cette baisse correspond à une volonté des partenaires sociaux de ne pas se saisir des souplesses offertes par le Code du travail ou si elle est liée au fait que les branches qui souhaitaient bénéficier de ces dérogations ont déjà prévu cette faculté.

Quelle que soit la portée de cette réduction, cette tendance est confirmée par la signature de deux accords qui fixent une durée maximale quotidienne inférieure au plafond de droit commun : neuf heures trente dans la branche de *l'industrie laitière* et huit heures, sur une plage horaire comprise entre 9 h et 19 h 30 du lundi au samedi, dans la branche des *artistes-interprètes de doublage*.

S'agissant des dérogations, la branche de l'*industrie laitière* a prévu la possibilité de déroger à la durée maximale de quarante-quatre heures calculée en moyenne sur douze semaines tandis que la branche des *chaînes thématiques* s'est saisie de la faculté de déroger à la durée maximale de dix heures, dans la limite de douze heures et de trois fois par période de sept jours, pour des activités liées à l'antenne ou pour des activités de caractère imprévisible.

### **VI.3.3. Le travail à temps partiel**

Six accords abordent le thème du travail à temps partiel, contre cinq en 2005. Trois accords sont d'accès direct sur le temps partiel modulé.

Parmi ces accords, trois évoquent de façon plus générale le travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel sur la base des dispositions de l'article L. 212-4-3 du Code du travail. Le premier précise une période minimale de travail continu de quatre heures par jour sauf accord des parties (*industrie laitière*). Le deuxième fait un rappel des mentions obligatoires du contrat de travail à temps partiel (*poissonnerie*). Enfin, le troisième donne des précisions concernant les interruptions d'activités de plus de deux heures en accordant au salarié des contreparties en terme d'organisation du travail (*commerce de détail de gros à prédominance alimentaire*).

#### **VI.3.3.1. Le temps partiel modulé**

Deux accords traitent exclusivement du temps partiel modulé sur la base des dispositions de l'article L. 212-4-6 du Code du travail. Le premier prévoit un horaire contractuel minimal tout en précisant que la durée du temps de travail pour les jours travaillés ne peut être inférieure à une heure tout en prévoyant un délai de prévenance pour tout changement d'horaire de sept jours et un programme de répartition de la durée du travail (*édition*). Le deuxième aborde le temps partiel modulé en accordant de nombreuses garanties aux salariés concernés de la branche de l'*aide à domicile* et ce conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-6. En effet, tout en précisant un horaire contractuel minimal, cet accord prévoit la possibilité de majorer le salaire de 15 % en cas de dépassement au-delà de 10 % de la durée annuelle prévue au contrat. Par ailleurs, des contreparties en cas d'interruptions d'activités quotidiennes et répétées de plus de deux heures sont également prévues ainsi que des contreparties propres au temps partiel modulé à savoir, la possibilité de prévoir une plage d'indisponibilité du salarié dans la limite d'un jour ouvrable par semaine pendant lequel le salarié est en droit de refuser de venir travailler (*aide à domicile*).

### *VI.3.3.2. Le travail intermittent*

Deux accords évoquent le travail intermittent. Le premier concerne le temps partiel modulé comprenant des périodes non travaillées. Il s'agit en fait d'un mélange de travail à temps partiel modulé et d'intermittence (*industrie laitière*). Le deuxième prévoit la création d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) intermittent et une majoration des heures supplémentaires à 25 et 50 % pour la branche des *centres sociaux et socio-culturels*.

### *VI.3.3.3. Le temps partiel "choisi" ou "subi"*

Avec un taux de 17 % de salariés à temps partiel en 2003, la France se rapproche de la moyenne européenne qui est de 18 %. Comme l'a souligné le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC), dans son rapport de synthèse périodique portant sur les évolutions constatées dans le domaine de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale<sup>(4)</sup>, "en France (comme au Danemark, en Allemagne, en Autriche et au Royaume-Uni) ce sont les femmes qui travaillent plus fréquemment à temps partiel". C'est dans le tertiaire que le recours au temps partiel est le plus important. Certains secteurs y recourent massivement notamment, l'éducation, la santé et l'action sociale (20 % des salariés, mais 31 % chez les femmes), les services aux particuliers (26 % et 52 %), l'hôtellerie et la restauration.

Il apparaît que pour une majorité de salariés, le passage d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel relève d'un véritable choix personnel leur permettant notamment d'aménager au mieux leurs horaires pour organiser leur temps de vie tout en permettant un minimum de flexibilité pour les employeurs. Néanmoins, le taux de salariés à "temps partiel subi" (qui désirent augmenter leur temps de travail) est évalué aujourd'hui à plus de 30 % des salariés à temps partiel.

Dès lors, pour améliorer la qualité des emplois à temps partiel tout en assurant la protection des salariés, il conviendrait de privilégier la concertation avec les partenaires sociaux pour promouvoir la mise en œuvre d'un temps partiel choisi et éventuellement mettre en place des chartes de bonnes pratiques sur le temps partiel.

### **Les temps partiels sont souvent contraints**

La notion de temps partiel subi est une notion empirique qui est associée au souhait des salariés de travailler davantage. Il apparaît qu'en

<sup>4</sup> CERC, "La France en transition : 1993-2005", rapport n°7, La Documentation Française, Paris 2006.

France environ un tiers des salariés à temps partiel souhaiterait travailler davantage. Pour certains secteurs comme celui des services à la personne, le temps partiel subi coïncide avec un recours important au contrat à durée déterminée (CDD).

Comme l'a souligné le CERC dans son rapport, "environ 30 % des salariés subissent des durées d'emploi annuelles faibles qui se combinent souvent avec du temps partiel". Il apparaît que "c'est le temps de travail et les emplois occupés qui engendrent le plus d'inégalités salariales entre les hommes et les femmes". Ainsi, "cette inégalité salariale, plus fortement marquée chez les femmes, tient au fait qu'elles sont plus touchées par les faibles durées annuelles de travail et par le temps partiel court".

### **La législation relative au travail à temps partiel orientée pour assurer un véritable "temps choisi" aux salariés**

Le dispositif législatif actuel prend en compte la nécessité d'assurer un temps partiel choisi et celle de garantir aux salariés à temps partiel un vrai temps libéré. Juridiquement, la protection du salarié apparaît forte mais ne correspond pas nécessairement à la réalité et au ressenti des salariées concernées.

Toutefois, en pratique, le temps partiel qui est conçu pour être choisi peut devenir un temps partiel subi sans véritable possibilité de réversibilité pour les salariés qui désirent augmenter leur temps de travail.

### **Les objectifs poursuivis dans le cadre de la négociation collective**

C'est dans ce contexte que le ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes a décidé d'engager, en liaison avec la ministre déléguée à la Cohésion sociale et à la Parité, un dialogue avec les représentants des principaux secteurs concernés, dans lesquels le taux de temps partiel non choisi apparaît important. Dès le mois de juin 2005, des réunions bilatérales ont été organisées avec les fédérations professionnelles et les représentants des salariés des principales branches utilisatrices du travail à temps partiel.

### ***La négociation de branche sur les interruptions d'activité ou coupures***

*Grands magasins et magasins populaires* : une seule coupure, une coupure de deux heures maximum dans les commerces non alimentaires/une coupure supérieure à deux heures dans les commerces alimentaires si un accord le prévoit et si le salarié a un temps de trajet de moins d'une demi-heure. Contrepartie : un contrat de travail de plus de 21 heures par semaine.

*Commerces de détail et de gros à prédominance alimentaire* : une coupure de quatre heures maximum en cas de fermeture à mi-journée de l'établissement/une coupure de trois heures maximum deux fois par semaine dans l'autre cas. Contrepartie : contrat d'au moins 22 à 26 heures.

*Commerces de gros* : une coupure de quatre heures maximum. Contrepartie à une coupure de plus de deux heures : majoration de 5 % du salaire minimum conventionnel brut. En cas de coupures multiples, contrepartie : trois heures au moins de travail continu sauf accord exprès du salarié et majoration de 5 % du salaire minimum conventionnel brut.

*Entreprises de propreté* : si la durée du travail contractuelle se situe entre 43 h 33 et 86 h 66 par mois : deux vacances maximum – si la durée du travail contractuelle se situe entre 67 h et 86 h 66 par mois : trois vacances maximum – si la durée du travail contractuelle est supérieure à 86 h 66 par mois : trois vacances maximum.

*Réseaux de transports publics urbains de voyageurs* : deux coupures maximum. Contreparties : choix de l'organisation du travail ou garanties prévues par accord d'entreprise ou à défaut, garantie d'un temps de travail égal à un mi-temps dans l'entreprise.

*Hôtels, Café, Restaurants (HCR)* : une seule interruption d'une durée maximum de cinq heures (non compris temps de repas). Contreparties pour toute coupure par jour supérieure à deux heures (dans la limite de cinq heures) : deux séquences de travail d'une durée minimale de trois heures consécutives chacune et une durée contractuelle minimum de 24 h par semaine ou équivalent mensuel, trimestriel ou annuel.

### ***La négociation de branche sur le nombre d'heures de travail minimal***

*Grands magasins et magasins populaires* : 21 heures par semaine au moins lorsque le travail est réparti sur trois jours ou plus par semaine sauf demande expresse du salarié.

*Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* : 22 heures par semaine au moins réparties de manière à laisser au salarié la possibilité d'exercer un second emploi sauf demande expresse du salarié. 26 h en cas de temps partiel modulé.

*Entreprises de propreté* : 10 heures hebdomadaires en moyenne ou 43 h 33 mensuelles.

*HCR* : 24 heures par semaine ou équivalent mensuel.

## ***La négociation de branche sur la durée minimale de travail continu***

*Grands magasins et magasins populaires* : trois heures.

*Commerces de détail et de gros à prédominance alimentaire* : trois heures sauf accord exprès du salarié.

*Commerces de détail non alimentaire* : trois heures au moins s'il n'y a qu'une seule séquence continue de travail ; cinq heures s'il y a une coupure de deux heures au plus.

*Commerce de gros* : trois heures au moins s'il y a plusieurs coupures sauf accord exprès du salarié.

*Entreprise de propreté* : pratique du travail en vacation ; la vacation inférieure à une heure sera payée une heure de travail.

*HCR* : période minimale de travail continu de deux heures par jour.

## ***La négociation de branche sur la modification des horaires et les délais de prévenance***

*Grands magasins et magasins populaires* : sept jours sauf circonstances exceptionnelles ou accord exprès du salarié pour la modification des horaires. La modification de la répartition contractuelle de la durée du travail doit respecter un délai de notification de dix jours.

*Commerces de détail et de gros à prédominance alimentaire* : sept jours sauf circonstances exceptionnelles ou accord exprès du salarié. Deux semaines pour une modification contractuelle.

*Commerces de détail non alimentaires* : neuf jours sauf circonstances exceptionnelles auquel cas le délai doit être de quatre jours ouvrés au moins.

*Réseaux de transports publics urbains de voyageurs* : modification de la répartition des horaires de travail si information du salarié au moins dix jours avant sauf cas de force majeure.

*HCR* : modification de la répartition de la durée du travail notifiée au salarié sept jours au moins avant. Délai réduit à trois jours en cas de circonstances exceptionnelles, donnant lieu à des contreparties définies par accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut repos compensateur de 10 % des heures effectuées par jour de retard par rapport au délai initial de sept jours. L'employeur doit motiver toute modification de la répartition de la durée du travail.

## ***La négociation de branche sur les heures complémentaires***

*Grands magasins et magasins populaires* : un tiers.

*Commerces de détail et de gros à prédominance alimentaire* : un tiers. Les heures complémentaires structurelles ne sont pas contractualisées lorsqu'elles sont effectuées pour suivre une action de formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou lorsque le dépassement d'horaire résulte d'un cas pour lequel l'employeur aurait pu recourir à une embauche en CDD ou à des heures supplémentaires, le salarié ayant été avisé par écrit du caractère ponctuel de ce dépassement et l'ayant accepté par avenant à son contrat (clauses exclues de l'extension).

*Commerces de détail non alimentaire* : un tiers si le contrat garantit au moins 22 heures par semaine et si le travail journalier est organisé en une seule séquence.

*Commerces de gros* : un tiers.

*Entreprises de propreté* : un tiers.

*Réseaux de transports publics urbains de voyageurs* : un tiers.

*HCR* : un tiers. Contreparties : interruptions d'activité et garanties en termes de rémunération et de droits.

## ***La négociation de branche sur la réversibilité temps partiel/temps plein***

*Commerces de détail non alimentaire* : temps partiel choisi uniquement pour le passage d'un temps plein à un temps partiel.

*Entreprises de propreté* : priorités d'accès à un temps plein ou un temps partiel pour raisons personnelles. Fiche de souhaits transmise par l'employeur à chaque salarié chaque année au mois de janvier.

*Réseaux de transports publics urbains de voyageurs* : temps partiel choisi, demande faite à l'employeur dans un délai d'un mois. Si la demande de passage à temps partiel fait suite à des événements familiaux graves (décès du conjoint, chômage), le salarié qui souhaiterait revenir à un emploi à temps plein après cette période de temps partiel, bénéficierait alors d'un droit à retour à temps plein dans un emploi équivalent dans un délai maximal de quatre mois. L'employeur peut toujours refuser ou différer la mise en place d'horaires à temps partiel dans des cas déterminés par accord collectif.

*Entreprises de prévention et de sécurité* : la convention collective nationale précise que dans la mesure du possible, les entreprises feront appel à des salariés à temps plein. Toutefois, le recours au temps partiel peut faciliter l'insertion, la réinsertion ou le maintien au travail de certains salariés.

### ***La négociation de deux secteurs d'activité en matière de pluriactivité***

Dans le secteur de la grande distribution : la polyvalence est mise en place par la mobilité interfonction du personnel. Les caissières en sous-activité sont envoyées en rayons et en cas de suractivité, le personnel des rayons vient leur prêter main forte. Il est possible d'effectuer ses heures soit en caisse, soit en mise en rayon, soit en rayon de vente assistée. Il est ainsi suggéré aux entreprises d'étudier la possibilité d'offrir notamment des emplois à caractère polyvalent de façon à éviter le morcellement de la durée de travail. La polyvalence permet ainsi de pallier les surcroûts temporaires d'activité en déplaçant le personnel, de proposer des contrats plus longs par l'addition des besoins horaires de plusieurs services, de limiter le recours à des salariés en CDD. Cette solution n'est toutefois envisageable qu'avec un personnel stable et compétent et semble plus facile à mettre en œuvre dans des petites structures. Les magasins qui l'ont mise en œuvre ne semblent pas pénalisés.

Dans le secteur de la *propreté* : l'encadrement du temps partiel contraint impose de mettre l'accent notamment sur la polyvalence afin de permettre une plus forte professionnalisation du secteur (au même titre que la formation professionnelle et la lutte contre l'illettrisme).

Pour promouvoir l'existence d'un "cercle vertueux" du temps partiel choisi, il conviendrait de privilégier la concertation avec les partenaires sociaux et éventuellement de mettre en place des chartes ou guides de "bonnes pratiques" signés entre l'État et les secteurs majoritairement concernés par le temps partiel.

Il conviendrait notamment de définir avec les partenaires sociaux les suites qu'ils souhaitent donner, le cas échéant, dans le cadre de nouvelles négociations de branches ou interprofessionnelles.

Par ailleurs, le Comité de suivi des négociations de branche, déjà en place et qui suit les négociations y compris sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes, pourrait être le support de cette action de sensibilisation et de suivi de la négociation sectorielle ou interprofessionnelle. Le travail de recensement de "bonnes pratiques" et de mutualisation pourrait être également confié au comité de suivi, en accompagnement de la négociation de branche ou intersectorielle.

### **VI.3.4. Le repos dominical**

Le thème du repos dominical a été au centre de l'actualité en 2006. La question a fait l'objet d'une saisine du Conseil économique et social (CES) par le Premier ministre qui a reçu son rapport en février 2007. La question sera sans doute encore d'actualité durant cette année. Afin de venir en aide aux services de l'État chargés d'instruire les demandes d'ouverture et de recueillir les avis des partenaires sociaux et des acteurs économiques, la Direction générale du travail (DGT) a d'ailleurs diffusé un guide relatif aux demandes de dérogation au repos dominical.

Le principe posé par le Code du travail est celui du repos hebdomadaire donné le dimanche aux salariés ; le législateur a admis un certain nombre d'exceptions liées aux besoins de la population (sécurité, santé, ravitaillement, transports...) et a prévu des possibilités de dérogations. La question des dérogations renvoie systématiquement à une concertation et un avis préalables demandés aux partenaires économiques et sociaux du secteur territorial et professionnel concerné. La négociation collective a donc toute sa place notamment lorsqu'il s'agit de prévoir les contreparties pour les salariés.

La question de la fermeture des commerces est également une question qui peut être soulevée auprès du préfet afin que celui-ci assure, à la demande d'un secteur professionnel, la régulation économique du marché et une égalité de traitement au regard des questions de concurrence. La prise des arrêtés de fermeture ou leur abrogation est également une question qui fait intervenir, au préalable, la concertation.

#### **VI.3.4.1. Le champ de la négociation collective**

Quatorze accords traitent des conditions de dérogation au repos dominical contre quatre en 2005. Parmi eux, six sont des accords départementaux ou régionaux, dont cinq portent sur l'ouverture des salons de coiffure les dimanches 17, 24 et/ou 31 décembre 2006. Six des huit accords nationaux sont des avenants à des textes collectifs existants précisant les conditions d'octroi du repos hebdomadaire et de dérogation au repos dominical et/ou les compensations accordées aux salariés. Deux d'entre eux évoquent précisément les modalités d'octroi du repos hebdomadaire : le premier (*fleuristes, vente et services des animaux familiers*) évoque l'octroi du repos hebdomadaire par roulement dans les magasins de fleurs naturelles ; le second (*manutention ferroviaire et travaux connexes*) indique que, sur les chantiers à service continu et si les nécessités du service l'exigent, le repos hebdomadaire est lui aussi organisé par roulement. Un accord professionnel sur les conditions particulières de travail et les conditions d'engagement des *artistes-inter-*

*prêtes du doublage* pose également le principe du repos dominical dans ce secteur, à l'exception de certaines situations d'urgence.

L'analyse des accords signés en 2006 fait apparaître les principales problématiques de la place et du rôle de la négociation collective sur le sujet du repos dominical. Elle fait également ressortir des tendances assez nettes sur le champ de la négociation 2006 en la matière : accords professionnels signés dans le cadre de l'article L. 221-17 du Code du travail (arrêtés préfectoraux de fermeture), fêtes de fin d'année, conditions de mise en œuvre des dérogations au repos dominical, en particulier contreparties accordées aux salariés. Ces tendances recourent pour une large part les constats effectués par la Direction générale du travail (DGT) à l'occasion de l'état des lieux réalisé auprès des services de l'État dans 22 départements en novembre et décembre 2006.

Le Conseil économique et social, sollicité en 2006 sur l'ouverture des commerces le dimanche, a également abordé le sujet du rôle de la négociation collective dans ce domaine dans l'avis qu'il a rendu au Gouvernement le 28 février 2007.

#### ***VI.3.4.2. Les accords professionnels conclus dans le cadre de l'article L. 221-17***

Près de la moitié des accords signés en 2006 et abordant le sujet du repos dominical sont, pour tout ou partie, liés aux termes de l'article L. 221-17, les accords demandant la mise en œuvre ou la suspension des arrêtés préfectoraux prévus à cet article. Ainsi, un des accords prévoit la fermeture le dimanche des établissements de commerce et de mandat de vente de véhicules automobiles en Savoie, à l'exception de leur participation à des foires et salons. L'explication est pour cette année en partie conjoncturelle (demandes d'ouverture dominicale des professionnels de la coiffure pour le mois de décembre). Elle n'en est pas moins révélatrice des enjeux que représentent ces accords et les arrêtés de fermeture qui en découlent.

De manière générale, la demande formulée en 2006 par ce secteur, comme l'état des lieux réalisé par la DGT, font ressortir que de nombreux départements ont été ou sont aujourd'hui confrontés à la question de la suspension, de l'actualisation ou de la contestation de certains arrêtés pris sur la base de l'article L. 221-17. Dans de nombreux départements, les arrêtés sont en effet souvent nombreux et anciens. Les services de l'État sont alors confrontés, dans le cadre de l'instruction des demandes de dérogation, à leur difficile identification ou actualisation, par exemple lorsqu'ils ont été pris sur la base d'accords professionnels engageant des organisations professionnelles n'existant

plus. Faute d'être actualisés, ces arrêtés sont également méconnus ou attaqués.

Il convient cependant de rappeler que l'existence et l'actualisation de ces arrêtés sont également confrontées aux évolutions économiques et aux conflits d'intérêt auxquels ils renvoient (dans la *boulangerie*, le *commerce alimentaire*...) et que de nombreuses organisations professionnelles restent attachées, dans bien des situations, aux arrêtés existants.

#### **VI.3.4.3. Les fêtes de fin d'année et les dimanches du maire**

La négociation collective en 2006 sur le repos dominical, qui a pour une large part porté sur l'ouverture des salons de coiffure pour les fêtes de fin d'année, a également mis en relief, malgré là encore son caractère exceptionnel (les 17, 24 et 31 décembre ayant correspondu cette année à des dimanches), la question des demandes de dérogation au repos dominical formulées pour cette période de l'année et son articulation en particulier avec la question des arrêtés de fermeture. Cinq des six accords départementaux ou régionaux (accords *coiffure Ile-de-France, Orne, Vosges, Bas-Rhin et Haut-Rhin*), ont porté sur la suspension des arrêtés de fermeture existants pour cette période de l'année, la nécessité pour les établissements de déposer des demandes de dérogation pour ouvrir à cette période (pour certains accords) et l'avis favorable donné par les partenaires sociaux à ces demandes et/ou les contreparties accordées aux salariés en cas de travail le dimanche. Leurs termes rejoignent ceux d'un accord national conclu le 18 octobre 2006 dans ce secteur (accord non déposé).

De manière plus générale, l'état des lieux effectué par la DGT dans 22 départements a fait ressortir qu'était également posée la question des conditions de mise en œuvre des dérogations accordées par les maires (article L. 221-19) à cette période de l'année (mais pas seulement) et le rôle que pouvait jouer la négociation collective dans ce dispositif généralement utilisé pour les périodes de fêtes.

La compatibilité de ces dérogations avec les arrêtés préfectoraux de fermeture, la méconnaissance parfois de ces derniers par les maires, l'articulation des dérogations du maire et des dérogations préfectorales et, surtout, le caractère collectif des premières (par branche d'activité), confirmé par la jurisprudence, génèrent parfois des difficultés (grands magasins, centre commerciaux, opérations promotionnelles). Ces difficultés ont mis en exergue la nécessité de favoriser aussi souvent que possible la concertation locale sur leur mise en œuvre. Cette concertation a lieu dans certains départements, à l'instar du département du Rhône où l'utilisation des "cinq dimanches du maire" fait chaque

année l'objet de discussions à l'instigation de la chambre de commerce et d'industrie.

De son côté, le Conseil économique et social a proposé que la dérogation exceptionnelle des cinq dimanches soit désormais de droit et qu'elle soit individuelle, "chaque commerce pouvant choisir la date qui lui convient, à condition de déclarer les dates retenues à la préfecture, après consultation des partenaires sociaux notamment au niveau des compensations salariales". Il recommande néanmoins que les branches et collectivités locales s'efforcent autant que possible de privilégier, en concertation avec les partenaires sociaux, le caractère collectif des ouvertures dominicales.

#### ***VI.3.4.4. Les conditions de mise en œuvre des dérogations et les compensations accordées aux salariés***

Les négociations en 2006 sur le repos dominical ont enfin et surtout porté sur les conditions de mise en œuvre des dérogations et en particulier sur les contreparties accordées aux salariés. Elles illustrent l'importance de la négociation collective sur ce sujet.

Les huit accords nationaux signés en 2006 prévoient ainsi diverses formes de compensations. Cinq de ces huit accords fixent des compensations financières : dans la *manutention ferroviaire et travaux connexes*, les salariés bénéficient d'une majoration de salaire dans des conditions fixées pour chaque catégorie de personnel dans des conventions annexes ; la majoration est fixée à 25 % dans les *chaînes thématiques*, à 80 % par heure travaillée dans les *industries laitières* (majoration entièrement remplacée par un repos compensateur équivalent en cas d'accord dérogatoire collectif ou individuel), à 100 % pour les *artistes-interprètes du doublage* (sauf lorsque l'indisponibilité d'un artiste oblige l'enregistrement à avoir lieu le dimanche) et à 100 % du salaire horaire de base hors prime pour les heures de travail effectif effectuées les dimanches pendant une période de 24 h dans la branche *moulinage-texturation*. Les trois autres accords prévoient des compensations sous forme de repos : toutes les huit semaines, deux jours de repos consécutifs comportant un dimanche en cas de repos hebdomadaire donné par roulement dans les magasins de fleurs naturelles (*fleuristes, vente et services des animaux familiers*), repos hebdomadaire de 36 h ajouté à 11 h de repos quotidien dans la *poissonnerie*, repos compensateur de remplacement, d'une durée équivalente, majorée de 50 % dans les *centres sociaux et socio-culturels*.

Les cinq accords départementaux ou régionaux dans le secteur de la *coiffure* s'attachent également à préciser de telles compensations,

ainsi que l'ensemble des conditions de mise en œuvre des dérogations au repos dominical : accord du salarié, délai de prévenance...

Les conditions de mise en œuvre des dérogations au repos dominical et les contreparties accordées aux salariés ont été aussi au centre ces dernières années de protocoles d'accords signés entre les partenaires sociaux ou de "chartes" initiées et signées par les employeurs sur certains sites ou centres commerciaux, dans des départements de la grande couronne parisienne notamment. Tel a été le cas en 2006.

#### ***VI.3.4.5. L'importance qui doit être accordée à la concertation locale***

De manière générale, l'état des lieux réalisé par la DGT dans 22 départements a révélé que, lorsque la concertation est engagée au plan local avec l'ensemble des autorités ou des acteurs parties prenantes au sujet du repos dominical, en particulier les partenaires économiques et sociaux, et accompagnée le cas échéant de discussions sur les conditions de mise en œuvre des dérogations, et notamment les garanties accordées aux salariés, la mise en œuvre des dispositions prévues dans le Code du travail s'en trouve facilitée et les difficultés limitées, qu'il s'agisse de celles observées pour la mise en œuvre des dérogations du maire, des périodes de fête, ou de celles rencontrées par les services de l'État dans le cadre de l'article L. 221-6.

#### ***VI.3.5. Congés payés, journée de solidarité et jours fériés***

En 2006, sur les 74 textes relatifs au temps de travail, sept abordent le thème des congés payés, six traitent de la journée de solidarité et quatre portent sur les jours fériés. Le bilan de la négociation de branche sur ces trois thèmes confirme l'augmentation de la place de la négociation d'entreprise par rapport à la négociation de branche.

##### ***VI.3.5.1. Les congés payés, une place pour les dispositions conventionnelles plus favorables que la loi***

Le droit à congés payés est acquis à tout travailleur qui justifie avoir été occupé chez le même employeur au cours d'une période de référence pendant au moins un mois de travail effectif. Cette période court du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours (art. L. 223-2 du Code du travail). Dans le cas d'affiliation à une caisse de congés payés, la réglementation prévoit alors une période de référence différente de la période de droit commun, puisqu'elle débute le 1<sup>er</sup> avril. Pour les salariés en contrat à durée déterminée (CDD), l'indemnité est due sans condition de durée minimale d'emploi.

Il est laissé la possibilité à la négociation collective de définir :

- les temps pouvant être assimilés à du travail effectif dans le calcul des droits acquis aux congés payés ;
- une période de référence différente de celle réglementaire citée ci-dessus, cette possibilité ayant été ouverte par la loi du 19 janvier 2000 afin d'assurer l'articulation entre les dispositifs d'annualisation du temps de travail dans l'entreprise et les conditions d'acquisition des congés ;
- les modalités de prise des congés et notamment leur fractionnement ;
- des droits à des congés conventionnels.

Ainsi pour l'année 2006, les accords suivants ont été conclus.

La branche *boucherie, boucherie-charcuterie*, prévoit de considérer les absences pour maladie, en une ou plusieurs fois dans la limite de deux mois par période de référence, comme du temps de travail effectif et servant de base de calcul pour l'acquisition des droits à congés payés.

Trois branches abordent la période de référence : la branche de *l'industrie laitière* qui renvoie à l'entreprise la possibilité de négocier une période différente de la période réglementaire, la branche de *la boucherie, boucherie-charcuterie* qui reprend la période réglementaire, et la branche de *la production cinématographique* qui prévoit une période de référence allant du 1<sup>er</sup> avril de l'année en cours au 31 mars de l'année suivante étant donnée l'instauration d'une caisse de congés payés.

Trois branches abordent les modalités de prise des congés payés. La branche *entreprises de logistique de publicité* prévoit que, sur dérogation expresse accordée par l'employeur, la période normale de prise du congé principal fixée par la réglementation du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre pourra être exceptionnellement prolongée jusqu'au 31 mai de l'année suivante. La branche *boucherie, boucherie-charcuterie* stipule que dans les entreprises occupant dix salariés et plus qui emploient des travailleurs d'outre-mer ou des ressortissants non issus de l'Union européenne, des dispositions pourront intervenir, d'un commun accord entre employeurs et salariés, dans le but de faciliter le déroulement normal des congés des intéressés (des délais de route pourront leur être accordés sans donner lieu au versement d'une indemnité). La branche *entreprise de logistique de publicité* aborde la question du fractionnement du congé principal.

Deux branches traitent de l'indemnité de congés payés. Par exemple, le *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* prévoit qu'un acompte sur l'indemnité de congé payé pourra être versé avant le départ en congé si le gérant en fait la demande.

Deux branches, *industrie laitière* et *coopératives de consommation*, évoquent le thème des congés conventionnels d'ancienneté.

#### **VI.3.5.2. Journée de solidarité : le niveau de négociation privilégié reste l'entreprise**

En vue d'améliorer le degré et la qualité de la prise en charge des personnes âgées suite à la canicule de l'été 2003, le Gouvernement, en adoptant la loi du 30 juin 2004, a fait le choix d'une solidarité active qui a pris la forme d'une journée de travail supplémentaire de tous les salariés. La durée légale annuelle passe à 1 607 heures et le nombre maximal de jours dans le cadre d'un forfait passe à 218 jours.

Si la loi renvoie la fixation du jour de solidarité indifféremment à la négociation collective de branche ou d'entreprise, elle fixe le lundi de Pentecôte lorsqu'aucun accord n'est conclu. La loi prévoit également la décision unilatérale de l'employeur lorsque le lundi de Pentecôte est habituellement travaillé (travail continu de l'entreprise), ou si le lundi de Pentecôte est habituellement non travaillé (salariés à temps partiel et les salariés dont le lundi est le jour de repos hebdomadaire).

La branche a tendance à renvoyer la négociation sur le choix du jour et les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité au niveau de l'entreprise. C'est pourquoi, au niveau des branches, le nombre de textes s'y rapportant reste faible : cinq pour l'année 2004, huit pour l'année 2005 et six pour cette année. Ainsi, pour l'année 2006, une branche sur six, *cabinets et cliniques vétérinaires*, indique que cette journée sera réalisée le lundi de Pentecôte. Les autres branches – *industrie laitière, bâtiment, commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, manutention portuaire, société d'assistance* – laissent à l'entreprise le soin de décider des modalités de fixation de cette journée (travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1<sup>er</sup> mai, jour de réduction du temps de travail ou tout autre jour précédemment non travaillé).

Il est également possible de fractionner la journée de solidarité dans l'année civile. Le recours au fractionnement est large, suite à la décision du Conseil d'État du 6 septembre 2006. La seule exigence est que le fractionnement soit effectif et corresponde à un travail supplémentaire de sept heures par an constituant l'effort qui est exigé au nom de la solidarité nationale. La journée de solidarité peut ainsi prendre la forme de plusieurs temps de travail, chacun étant composé

d'un nombre entier d'heures, pour un total cumulé de sept heures, sous réserve de la conformité à la réglementation et de la compatibilité avec l'organisation du travail et de la possibilité de contrôle. Ainsi, trois textes (*industrie laitière, cabinets et cliniques vétérinaires, bâtiment*) ont prévu cette possibilité en 2006 contre deux en 2005.

### ***VI.3.5.3. Jours fériés : des modalités de négociation circonscrites aux branches concernées par le travail continu***

Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, le chômage d'un jour férié autre que le 1<sup>er</sup> mai n'est pas obligatoire. Ainsi, la négociation collective de branche relative à ce thème conduit généralement à deux grands types d'accords :

- le chômage d'autres jours fériés que le 1<sup>er</sup> mai ;
- les modalités en cas de recours au travail d'un jour férié.

Ainsi pour l'année 2006, quatre textes (contre deux textes en 2005) abordent ce thème.

- La branche des *chaînes thématiques* qui dispose que le jour férié commémorant l'anniversaire de l'abolition de l'esclavage, prévu dans les DOM, soit également chômé.
- Les branches *chaînes thématiques, industrie laitière* et *boulangerie industrielle* qui accordent des contreparties au travail un jour férié, notamment par des majorations de salaire, respectivement de 40 %, 100 % et 115 %.
- La branche *artistes-interprètes du doublage* qui impose l'absence de travaux de doublage pendant les jours fériés. Toutefois, une dérogation est possible lorsque l'entreprise ou l'établissement est contraint par des délais ou une urgence. Dans ce cas, la rémunération de l'artiste-interprète sera majorée de 100 % du salaire journalier dû.

## ***VI.3.6. Les autres aspects de la durée du travail***

### ***VI.3.6.1. Le temps de travail effectif***

Sur 74 textes conclus au niveau national sur le temps de travail en 2006, huit textes abordent la notion du temps de travail effectif. Ce résultat confirme une certaine stabilité de la négociation sur ce thème (sept textes en 2005).

Ces textes rappellent la définition légale du temps de travail effectif et précisent, selon le cas, si les temps de pause, d'habillage et de déshabillage doivent être pris en considération dans le décompte du temps de travail effectif.

### *VI.3.6.2. Le travail de nuit, un thème de négociation obligatoire*

Pour des raisons de santé et de sécurité des salariés, le recours au travail de nuit, strictement encadré depuis la loi n° 2001-174 du 22 février 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, doit être exceptionnel. Sa mise en place et son extension 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 (art. L. 213-1 du Code du travail) ; à défaut d'accord, une autorisation administrative peut être demandée à l'inspecteur du travail. La place de la négociation collective est donc obligatoire pour mettre en place le travail de nuit, de façon structurelle (le travail de nuit et les travailleurs de nuit sont définis au sens des articles L. 213-2 et L. 213-1-1 du Code du travail).

Le cadre législatif a donc favorisé la négociation sur ce thème dès 2001. Ceci est confirmé par les chiffres puisque le nombre de textes traitant du travail de nuit qui était important en 2002 (38), diminue depuis, voire se stabilise : 24 accords en 2003, 14 en 2004, 6 en 2005 et 8 en 2006. Par ailleurs, l'état de la négociation collective de branche sur le travail de nuit semble correspondre à la volonté du législateur de limiter le recours au travail de nuit aux cas où il est indispensable pour le bon fonctionnement d'une activité. C'est pourquoi la mise en place du travail de nuit de façon structurelle ne concerne pour l'année 2006 que trois branches sur sept. Les sept accords relatifs au travail de nuit structurel concernent les branches industrielles (*travaux publics*) et principalement les branches agroalimentaires (*boulangerie industrielle, industrie laitière, poissonnerie, commerce de gros à prédominance alimentaire et boucherie-charcuterie*).

Le huitième accord traitant du travail de nuit porte sur le travail de nuit occasionnel et concerne la branche *artistes-interprètes du doublage*. Pour l'année 2006, sur sept textes relatifs au travail de nuit structurel, un seul est un accord collectif national, tandis que les autres sont des avenants. Ce seul accord des *travaux publics* fait référence aux conditions de travail (pause de 30 minutes) et notamment à la surveillance médicale renforcée. Donc, comme pour l'année 2005 et confirmant la tendance depuis 2002, les textes en 2006 sont essentiellement des avenants.

Concernant les contreparties sous forme de repos, lorsqu'elles sont privilégiées par les partenaires sociaux, les pourcentages de compensation en temps travaillé ou en nombre de jours sont inférieurs aux pourcentages négociés dans le cas de contrepartie monétaire. On a par exemple, pour les branches :

- *commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire* : un repos compensateur d'un jour par an, proratisé, dès lors que le salarié est qualifié de travailleur de nuit (trois heures de travail de nuit dans son horaire habituel de travail ou nombre d'heures de nuit travaillées inférieures à 300 heures) ;
- *travaux publics* : un jour pour une période de travail de nuit comprise entre 270 et 349 heures et deux jours pour plus de 350 heures ;
- *industrie laitière* : 10 minutes par poste de travail pour quatre nuits travaillées.

En revanche, lorsque les contreparties négociées prennent une forme monétaire en plus du repos, la majoration du taux de salaire horaire varie de 20 % à 30 % (*poissonnerie, industrie laitière, commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, boulangerie industrielle*). Seule la branche des *travaux publics* renvoie à l'entreprise la possibilité de négocier des contreparties financières.

Le seul accord relatif au travail de nuit occasionnel prévoit des majorations de salaire spécifiques, une collation et des mesures de transport pour les salariés.

Généralement, les branches mentionnent la possibilité de dérogation à la durée quotidienne de huit heures ou à la durée moyenne hebdomadaire sur 12 semaines de 40 heures.

Aucun accord ne prévoit la définition d'une autre période de nuit, la période de référence pour caractériser le travail de nuit est celle légale allant de 21 heures à 6 heures du matin. En revanche, le nombre minimal d'heures de travail de nuit qui définit le travailleur de nuit (au sens légal, au moins deux fois par semaine, au moins trois heures durant la période de nuit sachant que ce nombre minimal est fixé par accord ou convention collective) varie selon les accords. La référence légale de 270 heures de travail accomplies pendant une période de 12 mois n'est pas reprise dans deux branches (*l'industrie laitière* définit un seuil de 300 heures et la *poissonnerie* un seuil de 220 heures).

### VI.3.6.3. *Le repos quotidien et hebdomadaire*

Quatre textes évoquent le repos quotidien. La branche de la *boulangerie industrielle* rappelle l'application des dispositions légales tandis que les branches des *chaînes thématiques* et *fleuristes, vente et services des animaux familiers* prévoient des dérogations aux 11 heures de droit commun : en raison d'un surcroît exceptionnel d'activité, de commandes urgentes, de l'organisation de salons, forums ou manifestations pour la première, dans la limite de 9 heures, conformément au Code du travail, dans la deuxième. La branche *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* a prévu, quant à elle, un régime plus favorable au salarié puisque le temps de repos par période de 24 heures ne doit pas être inférieur à 12 heures, sauf dérogation prévue par la loi ou en cas de réalisation des inventaires comptables entraînant un surcroît d'activité, dans la limite de deux fois par an, ou de travaux urgents dont l'exécution immédiate est requise afin de prévenir des accidents ou organiser des mesures de sauvetage.

Sept textes traitent du repos hebdomadaire mais ne font que rappeler les dispositions légales, notamment l'obligation pour le salarié de bénéficier de 35 heures consécutives de repos.

### VI.3.6.4. *Le contrôle de la durée du travail*

Deux accords relatifs au contrôle de la durée du travail, particulièrement innovants, ont été signés en 2006.

Dans la branche de la *distribution directe*, caractérisée par la pré-quantification du temps de travail du fait de la forte autonomie des salariés, les partenaires sociaux ont prévu que le contrôle de la durée du travail devait s'effectuer à partir des informations contenues dans la feuille de route ou le bon de travail délivrés au salarié, ces documents devant être mis à disposition de tout agent de l'inspection du travail. Ces nouvelles modalités de contrôle devraient permettre une meilleure adéquation entre la durée de travail pré-quantifiée et le temps réellement mis par le salarié pour effectuer sa mission.

Dans la branche des *transports routiers et activités auxiliaires de transport*, un carnet de route constitué de feuilles de temps conformes à un modèle type a été créé. Ce carnet et les feuilles de route qui le composent ont vocation à se substituer au livret individuel de contrôle et constituent pour le personnel coursier un document obligatoire qui permet d'enregistrer, d'attester et de contrôler la durée du temps passé au service de l'employeur.

## VI.4. L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les partenaires sociaux et les entreprises ont à leur disposition différents outils leur permettant, tout en respectant les règles du Code du travail et notamment celles relatives à la durée légale du travail, aux heures supplémentaires et au repos quotidien, d'aménager le temps de travail des salariés afin de tenir compte de la vie et du rythme de l'entreprise.

Ces aménagements peuvent être mis en place au niveau de la branche comme à celui de l'entreprise mais nécessitent un accord collectif à défaut duquel le dispositif n'est pas applicable.

Une telle organisation du travail peut être collective – c'est le cas de la modulation – ou individuelle comme pour les conventions de forfait conclues par des cadres ou certains salariés non-cadres.

### **VI.4.1. La modulation**

La modulation est un dispositif d'aménagement du temps de travail qui permet, lorsque l'entreprise connaît une activité irrégulière, notamment du fait de son caractère saisonnier ou de la fluctuation des commandes, d'éviter le recours aux heures supplémentaires en période de haute activité ou au chômage partiel en période de basse activité.

Ainsi, l'accord doit fixer une limite haute correspondant à la durée du travail des salariés en période de forte activité (cette limite peut être égale à la durée maximale hebdomadaire de 48 heures) et une limite basse correspondant à la durée du travail en période de baisse d'activité, voire d'inactivité, cette limite basse pouvant être égale à zéro.

Après la vague d'accords de 2000-2001, le thème de la modulation a été nettement moins abordé, mais il a connu une recrudescence en 2006 où six textes ont été conclus (13 textes en 2002, 18 en 2003, 10 en 2004, 2 en 2005).

La plupart de ces textes sont d'accès direct (sauf dans la *boulangerie industrielle* qui prévoit, pour instaurer une modulation dans les entreprises de 30 salariés et plus, un accord d'entreprise) et fixent à la fois une durée annuelle de travail et une amplitude hebdomadaire de la modulation, ces deux mentions faisant partie des clauses obligatoires à défaut desquelles la mise en place de la modulation n'est pas valable.

#### **VI.4.1.1. La durée annuelle de travail**

La première conception de la modulation, telle qu'issue de la loi du 19 janvier 2000, prévoit que la durée du travail peut varier sur l'année sans dépasser 35 heures en moyenne. La loi du 17 janvier 2003 modifie l'article L. 212-8 du Code du travail qui dispose que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année sans excéder un plafond de 1 607 heures, heures supplémentaires non comprises.

Certaines branches ont conservé la logique de la loi Aubry. Ainsi, la branche de l'*aide à domicile* conserve une durée de référence de 35 heures en moyenne et les entreprises de logistique de publicité directe fixent un plafond de modulation de 1 607 heures sur une base de 35 heures en moyenne sur l'année.

D'autres branches intègrent, en revanche, la réalisation d'heures supplémentaires, ce qui augmente leur durée annuelle. Ainsi, la branche de l'*enseignement privé à distance* fixe une modulation annuelle sur la base d'un plafond de 1 594 heures et l'*industrie laitière* retient un plafond de 1 596 heures hors heures d'équivalence. La branche de la *poissonnerie* fixe, elle, une durée maximale de 1 600 heures réduite à 1 577 heures ou 1 536 heures pour les travailleurs en continu ou en semi-continu et pouvant être portée à un maximum de 1 750 heures pour tenir compte du contingent annuel (cet accord prévoit la possibilité d'une réduction de ces plafonds par accord d'entreprise).

#### **VI.4.1.2. L'amplitude de la modulation**

L'accord prévoyant la possibilité d'appliquer le régime de la modulation doit prévoir les limites hautes et les limites basses de la variation de la durée hebdomadaire de travail et préciser si la modulation s'effectue dans le cadre de l'année ou sur une période inférieure.

La *boulangerie industrielle*, en prévoyant une amplitude allant de 0 à 48 heures, utilise pleinement les capacités de variation ouvertes par le dispositif de la modulation. D'autres branches ont fixé des amplitudes plus faibles de variation (amplitude de 26 à 44 heures dans l'*industrie laitière*, de 16 à 46 heures dans la *poissonnerie*, de 28 à 40 heures pour l'*aide à domicile*).

La branche de l'*aide à domicile* évoque le programme indicatif mais la détermination de son contenu est renvoyée au niveau de l'entreprise. Une notification du planning est faite chaque mois et remise aux salariés en main propre ou par courrier. Les partenaires sociaux précisent que la programmation du temps de travail s'établit sur 12 mois et

fixent un délai de sept jours avant le premier jour de travail pour la communication de cette programmation aux salariés.

Si les partenaires sociaux prévoient une communication à l'avance du programme de travail, ils organisent presque systématiquement en 2006 la possibilité pour l'entreprise de réduire fortement ce délai ; seule la *boulangerie industrielle* fait respecter un délai de prévenance d'un mois, sans dérogation possible.

Il existe d'autres mentions, facultatives, pouvant figurer à l'accord collectif et apportant davantage de souplesse au dispositif.

#### ***VI.4.1.3. Modification des horaires de travail et délai de prévenance***

Les branches prévoient toutes qu'un délai de prévenance de sept jours doit être respecté en cas de modification des horaires. Elles prévoient toutes également que ce délai peut être ramené à un nombre de jours inférieur dans certaines situations : il est ramené à quatre jours, sauf en cas d'urgence, dans la branche de l'*aide à domicile*, à 48 heures en cas de simple changement d'horaire sans modification de la durée hebdomadaire dans la *boulangerie industrielle*, à sept jours ouvrés pouvant être ramené à un jour en cas de situation exceptionnelle dans l'*industrie laitière*, et à trois jours en cas de contraintes justifiées et exceptionnelles dans la *poissonnerie*.

La réduction du délai de prévenance en cas de modification des horaires est en règle générale limitée aux situations exceptionnelles. Les partenaires sociaux, s'ils entendent ainsi limiter les recours abusifs à la modification des horaires ne prévoient pourtant presque pas, en 2006, de contrepartie aux réductions des délais de prévenance. Seule la branche de l'*aide à domicile* fixe une contrepartie qui consiste en un jour de congé supplémentaire par an et dans le droit pour le salarié de refuser quatre fois une modification d'horaire sans que cela ne constitue une faute ou un motif de licenciement.

#### ***VI.4.1.4. Le lissage de la rémunération***

Tous les accords signés en 2006, sans exception, prévoient de lisser la rémunération sur l'année. Toutefois, seule la branche de l'*aide à domicile* présente un chiffre correspondant au nombre d'heures par mois (151,67 heures).

## **VI.4.2. Les forfaits applicables aux cadres et à certains salariés non-cadres**

La négociation sur le temps de travail des cadres est irrégulière : sur 74 accords relatifs au temps de travail conclus en 2006, dix traitent des cadres (contre quatre accords en 2005, quinze en 2004, sept en 2003 et quatorze en 2002). Les dix accords conclus en 2006 sont des avenants complétant des conventions collectives ou accords collectifs antérieurs et présentent donc relativement peu de développements mais essentiellement des précisions et compléments provoqués par la pratique de la profession ou suscités par des évolutions ouvertes par l'intervention de lois nouvelles. Aussi le thème du temps de travail des cadres est-il peu abordé dans son ensemble et seuls quelques points particuliers sont évoqués.

Il est rare que les accords conclus en 2006 présentent les cadres de manière générale et abordent la distinction entre les trois catégories de cadres en en donnant la définition. Seuls deux textes (*poissonnerie, industrie laitière*) envisagent successivement les trois catégories, respectivement les cadres dirigeants, les cadres soumis à un horaire collectif et les cadres autonomes ou non intégrés.

### **VI.4.2.1. Différents types de forfaits pour aménager le temps de travail**

Parmi les dispositifs spécifiques applicables aux cadres, la conclusion de conventions individuelles de forfait constitue un mode particulier d'aménagement du temps de travail des salariés concernés. La branche ou l'entreprise qui souhaite y recourir doit le prévoir dans un accord collectif et préciser quelles catégories de cadres peuvent conclure une convention de forfait. Lors de cet exercice, les partenaires peuvent donner leur définition de la catégorie de cadre concernée en y apportant des précisions propres à la profession ou bien reprendre la rédaction du Code du travail.

Les quelques accords conclus en 2006 mentionnant les trois catégories de cadres le font à travers des précisions apportées à la mise en place d'un forfait. Si très peu d'avenants précisent quels cadres sont concernés par les forfaits annuels en heures (*entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes ; industrie laitière*), c'est que la convention collective l'a souvent déjà fait. Quand toutefois, un accord en fait état, la rédaction se borne à reproduire la définition de l'article L. 212-15-3 du Code du travail : "les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947".

La durée de travail de ces salariés peut être fixée par des conventions individuelles de forfait qui sont établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou bien annuelle.

#### *VI.4.2.2. Les forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle*

Des forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle peuvent être conclus avec des cadres intermédiaires ou avec tout salarié réalisant régulièrement des heures supplémentaires. Ils fixent une rémunération forfaitaire incluant un nombre déterminé d'heures supplémentaires sur la semaine ou sur le mois et permettent, en pratique, de mensualiser les heures supplémentaires. Ils peuvent être mis en place sans convention ou accord collectif les autorisant. Ceci peut expliquer qu'aucun avenant conclu en 2006 n'aborde la question de ce type de forfait, comme en 2005. Seul un accord évoquait la question en 2004.

#### *VI.4.2.3. Les forfaits annuels en heures*

À la différence de ces forfaits hebdomadaires ou mensuels, les forfaits en heures sur une base annuelle constituent un réel aménagement du temps de travail en ce qu'ils permettent la prise en compte de la spécificité des conditions d'emploi des salariés intéressés : dotés de responsabilités et d'une autonomie conséquente, leur durée du travail ne peut être prédéterminée mais elle peut être décomptée sur une base horaire.

Ainsi, le forfait de ces salariés rémunère une durée annuelle intégrant un nombre d'heures supplémentaires sur l'année et les majorations correspondantes et laisse toute latitude, quant à la répartition du travail sur l'année, dans la limite toutefois des durées maximales de travail et des repos quotidien et hebdomadaire. Néanmoins, ce type de forfait constituant un mode d'aménagement du temps de travail très souple, une convention ou un accord collectif est nécessaire et doit fixer la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi.

Deux avenants conclus en 2006 précisent la durée annuelle de travail des salariés au forfait heures sur une base annuelle : cette dernière est de 1 730 heures dans la branche de la *poissonnerie* et de 1 911 heures dans l'*industrie laitière* avec, dans ce dernier cas, 12 jours de réduction du temps de travail pouvant être affectés sur un compte épargne-temps (CET).

La conclusion de forfaits annuels en heures est ouverte aux salariés itinérants non-cadres dont la durée ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Cette possibilité a été prévue dès la loi du 19 janvier 2000 créant une section spécifique aux cadres. Très peu d'accords usent de cette possibilité en 2006. L'avenant à la convention collective nationale des *entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes* est le seul à prévoir l'application des forfaits annuels en heures aux salariés itinérants non-cadres, aux agents de maîtrise et aux techniciens.

Dans le cadre de la mise en place de forfaits annuels en heures, les partenaires sociaux ont la possibilité de retenir des durées maximales de travail différentes et notamment supérieures à celles fixées par la loi. Pourtant, aucun accord n'en fait mention en 2006.

#### **VI.4.2.4. Les forfaits annuels en jours**

Les forfaits en jours sur une base annuelle organisent la durée du travail des cadres autonomes sous la forme d'un nombre de jours travaillés annuellement, le décompte des heures travaillées étant difficile, voire impossible pour certains cadres, eu égard à leurs fonctions.

L'accord collectif permettant la conclusion de tels forfaits doit déterminer les catégories de cadres concernés, le nombre de jours travaillés, les modalités de décompte des journées de travail ou de repos et les conditions de contrôle du décompte et du suivi de l'organisation du travail.

Les forfaits annuels en jours ont retenu, en 2006, l'attention des partenaires sociaux. En effet, les cinq avenants signés en 2006 (*industrie laitière, enseignement privé à distance, organismes de tourisme, commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* et *commerce de gros*) viennent compléter des conventions collectives récentes et peu développées ou des accords de réduction du temps de travail qui n'envisageaient cette dernière qu'à travers la modulation.

Certains avenants précisent qu'ils "portent actualisation de la convention" tandis que d'autres sont spécifiques aux seuls cadres. Ainsi, l'*industrie laitière* présente un avenant portant modification de l'annexe de la convention collective nationale relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens, l'*enseignement privé à distance* ne modifie que les dispositions spécifiques aux cadres d'un avenant relatif à la RTT et l'avenant des *organismes de tourisme* est "relatif à la forfaitisation des cadres".

Les cadres concernés sont systématiquement définis et si les textes se contentent majoritairement de reproduire la rédaction de l'article L. 212-15-3 du Code du travail, certains apportent au contraire des précisions telles que le positionnement du salarié dans la grille de classification (*enseignement privé à distance*).

Les cinq avenants signés en 2006 abordent les trois autres points obligatoires lors de la mise en œuvre d'un forfait jour, chaque accord retenant des modalités différentes :

- le nombre maximum de jours travaillés dans l'année :  
il est de 210 jours dans les *organismes de tourisme*, 215 jours dans l'*industrie laitière* et dans l'*horlogerie bijouterie* ou encore de 216 jours pour l'*enseignement privé à distance*, soit systématiquement inférieur au plafond légal de 218 jours. Par ailleurs, la *poissonnerie* prévoit qu'un forfait inférieur à 215 jours est possible en cas d'activité réduite sur une année civile complète ;
- les modalités de contrôle et de décompte de la durée du travail :  
elles sont prévues dans les cinq textes concernés de 2006 et prévoient soit qu'un document de contrôle quantifiant le nombre de jours travaillés est tenu par l'employeur soit – et de manière exceptionnelle – qu'un document est tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur (*enseignement privé à distance*) ;
- les modalités de suivi de la charge de travail :  
soit un contrôle est effectué par la voie d'un décompte réalisé par l'employeur associé à un entretien individuel annuel entre le salarié et l'employeur, soit le suivi est effectué par le salarié lui-même sous la responsabilité de l'employeur.

### **Le temps choisi dans le cadre de forfaits**

La loi portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise du 31 mars 2005 prévoit qu'un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut ouvrir la faculté au salarié qui le souhaite, en accord avec le chef d'entreprise, de renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord qui organise cette possibilité doit alors déterminer le montant de la majoration de salaire et les conditions dans lesquelles le salarié fait connaître son choix.

Un seul accord (*ingénieurs et cadres de la métallurgie*) aménage aux salariés en forfait jours la possibilité de recourir à ce dispositif dit de temps choisi : le texte prévoit que l'employeur peut proposer au salarié de renoncer à une partie de ses jours de RTT, cette renonciation

devant faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail précisant le nombre de jours de travail supplémentaires qu'entraîne cette renonciation ainsi que la ou les périodes annuelles sur lesquelles elle porte.

### **Extension des forfaits jours à des salariés autres que les cadres**

La loi en faveur des petites et moyennes entreprises (PME) du 2 août 2005 complète le Code du travail et ouvre à des salariés non-cadres la possibilité de conclure des conventions de forfait annuel en jours. Ce type de forfait leur est applicable si leur durée de travail ne peut être prédéterminée et s'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

L'avenant à la convention collective nationale des *ingénieurs et cadres de la métallurgie* a ouvert la possibilité de conclure des forfaits en jours sur l'année avec des salariés non-cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation journalière de leur emploi du temps.

Cette possibilité est limitée à des types de fonctions et des niveaux de classements déterminés. Sont concernés les fonctions de montage sur des chantiers extérieurs, les fonctions itinérantes, les techniciens des bureaux d'études, la maintenance industrielle extérieure à l'établissement ou les services après-vente et enfin, les agents de maîtrise.

### **Dispositions autres, plus favorables aux salariés**

La branche de la *boulangerie industrielle* indique que les employeurs doivent veiller à ce que les cadres rémunérés au forfait bénéficient d'une réduction du temps de travail sur l'année avec au minimum une journée de repos par mois ainsi qu'une semaine par an s'ils travaillent habituellement les dimanches et les jours fériés.

La convention des *organismes de tourisme* prévoit, pour sa part, que le salarié devra bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 48 heures plus 11 heures de repos quotidien.

La branche de l'*enseignement privé à distance* assure à ses cadres en forfaits jours, en principe non soumis au respect des durées maximales, une durée quotidienne maximale de 12 heures.

## Liste des textes analysés abordant le thème du temps de travail<sup>(1)</sup>

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		<b>NIVEAU NATIONAL</b>			
<b>AIN</b>		<b>Aide au retour à l'emploi chômage 2006-2008</b> <i>accords d'application n° 1 à n° 29</i>	18/01/2006	18/01/2006	
<b>CCNE</b>	3023	<b>Aérialique installation entretien réparation (1412)</b> <i>n° 38 et 39 - prévoyance et contingent heures supplémentaires</i>	21/01/1986	27/03/2006	2006/18
<b>CCNE</b>	3246	<b>Animation (1518)</b> <i>n° 99 modification articles de la convention</i>	28/06/1988	25/09/2006	2006/46
<b>CCNE</b>	3309	<b>Assainissement et maintenance industrielle (2272)</b> <i>n° 9 organisation temps de travail</i>	21/05/2002	13/11/2006	2006/49
<b>CCNE</b>	3279	<b>Assistance sociétés (1801)</b> <i>journée de solidarité</i>	13/04/1994	08/02/2006	2006/9
<b>CCNE</b>	3101	<b>Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992)</b> <i>n° 114 actualisation de la convention collective</i>	12/12/1978	10/07/2006	2006/32
<b>CCNE</b>	3117	<b>Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843)</b> <i>n° 82 travail des jeunes et apprentissage n° 87 apprentissage et jours fériés</i>	19/03/1976	12/04/2006 12/09/2006	2006/19 2006/41
<b>CCNE</b>	3102	<b>Boulangerie pâtisserie industrielles (1747)</b> <i>n° 8 actualisation de la convention</i>	13/07/1993	26/10/2006	2006/50
<b>CCNE</b>	3135	<b>Cartonnage industrie (489)</b> <i>n° 133 modification accord cadre du 26 avril 2001 n° 134 modification accord national du 26 avril 2001</i>	09/01/1969	06/09/2006 06/09/2006	2006/40 2006/40
<b>CCNE</b>	3319	<b>Chaînes thématiques (2411)</b> <i>n° 2 salariés employés en CDD d'usage</i>	23/07/2004	24/03/2006	2006/21
<b>CCNE</b>	3133	<b>Charcuterie de détail (953)</b> <i>n° 110 durée du travail</i>	01/12/1977	26/06/2006	2006/30

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème du temps de travail (en tant que thème principal ou connexe).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3305	<b>Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216)</b> <i>n° 14 actualisation de la convention</i>	12/07/2001	31/01/2006	2006/14
CCNE	3044	<b>Commerces de gros (573)</b> <i>modification accords 5 mai 1992 et 14 décembre 2001</i>	23/06/1970	13/04/2006	2006/34
CCNE	3261	<b>Communication directe entreprises de logistique (1611)</b> <i>n° 13 modification d'articles</i>	19/11/1991	26/06/2006	2006/34
CCNE	3316	<b>Distribution directe entreprises (2372)</b> <i>n° 9 modification des chapitres III et IV</i>	09/02/2004	01/06/2006	2006/28
CCNE	3103	<b>Édition (2121)</b> <i>annexe IV - travailleurs à domicile</i>	14/01/2000	25/09/2006	2006/45
CCNE	3235	<b>Enseignement privé à distance (2101)</b> <i>n° 1 accord du 16 mai 2000 (temps modulé) n° 2 à l'accord du 16 mai 2000 RTT (cadres)</i>	21/06/1999	11/09/2006 11/09/2006	2006/45 2006/45
CCNE	3178	<b>Exploitations frigorifiques (200)</b> <i>n° 70 jours fériés</i>	10/07/1956	01/09/2006	2006/47
CCNE	3010	<b>Fleuristes animaux familiers (1978)</b> <i>modification des articles temps de travail</i>	21/01/1997	20/10/2006	2006/48
CCNE	3240	<b>Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487)</b> <i>n° 1 à l'accord ARTT</i>	17/12/1987	12/12/2006	2007/9
CCNE	3090	<b>Immobilier (1527)</b> <i>n° 31 nouveau statut de négociateur immobilier</i>	09/09/1988	15/06/2006	2006/40
CCNE	3100	<b>Importation exportation commission courtage (43)</b> <i>modification accord 7 juillet 2000 - CET</i>	18/12/1952	06/06/2006	2006/34
CCNE	3124	<b>Laitière industrie (112)</b> <i>n° 34 modifications recodification de la convention n° 6 annexe 2- recodification</i>	20/05/1955	29/06/2006 29/06/2006	2007/6 2007/6
CCNE	3170	<b>Manutention ferroviaire travaux connexes (538)</b> <i>n° 10 actualisation de la convention</i>	06/01/1970	15/03/2006	2006/48
CCNE	3273	<b>Manutention portuaire (1763)</b> <i>journée de solidarité</i>	31/12/1993	10/05/2006	2006/25

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3025	<b>Métallurgie ingénieurs et cadres (650)</b> <i>temps de travail (2 AP 1 CC)</i>	13/03/1972	03/03/2006	2006/13
CCNE	3104	<b>Pharmaceutique industrie (176)</b> <i>compte épargne-temps</i>	06/04/1956	19/04/2006	2006/25
CCNE	3243	<b>Poissonnerie (1504)</b> <i>modification de la convention collective (réécriture)</i>	12/04/1988	12/01/2006	2006/9
CCNE	3165	<b>Produits du sol engrais négoce et industrie (1077)</b> <i>compte épargne-temps</i> <i>n° 4 à l'accord du 29 juillet 1998</i>	02/07/1980	06/07/2006 06/07/2006	2006/47 2006/45
CCNE	3225	<b>Restauration de collectivités (1266)</b> <i>n° 41 emploi des femmes</i>	20/06/1983	21/09/2006	2006/52
CCNE	3218	<b>Sociaux socioculturels centres (1261)</b> <i>n° 6-06 CDI intermittent, temps partiel annualisé</i> <i>n° 7-06 réécriture de dispositions</i>	04/06/1983	30/11/2006 30/11/2006	2007/9 2007/9
CCNE	3175	<b>Tourisme organismes (1909)</b> <i>n° 3 durée du travail, congés spéciaux, maternité</i> <i>n° 4 forfaitisation des cadres</i>	05/02/1996	25/09/2006 25/09/2006	2006/43 2006/43
CCNE	3131	<b>Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404)</b> <i>n° 5 à l'accord RTT du 22 janvier 1999</i> <i>temps choisi</i>	10/12/1985	19/01/2006 28/09/2006	2006/23 2006/50
CCNE	3085	<b>Transports routiers (16)</b> <i>carnet de route personnels coursiers</i> <i>n° 1 temps liaison CDD d'usage - déménagement</i>	21/12/1950	12/04/2006 07/06/2006	2006/20 2006/30
CCNE	3282	<b>Vétérinaires cabinets et cliniques (1875)</b> <i>n° 22 modification des articles 19, 33 bis et 34</i> <i>n° 23 salaires et heures supplémentaires</i>	05/07/1995	15/06/2006 15/06/2006	2006/34 2006/34
CCNE	3029	<b>Vins cidres jus de fruits spiritueux (493)</b> <i>n° 43 contingent heures supplémentaires</i>	13/02/1969	20/01/2006	2006/8
CCN	3201	<b>Cancer centres de lutte (2046)</b> <i>financement de l'ARTT</i>	29/06/1998	09/02/2006	2006/21

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCN	3048	<b>Cinéma production ouvriers agents de maîtrise indépendants (294)</b> <i>salaires équipe de tournage 39 heures 1<sup>er</sup> janvier 2006</i>	01/08/1960	03/01/2006	2006/5
CCN	3048	<b>Cinéma production techniciens (14)</b> <i>barème hebdomadaire 35 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2006 barème hebdomadaire 39 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2006</i>	30/04/1950	03/01/2006 03/01/2006	2006/5 2006/5
CCN	3326	<b>Coopération maritime salariés non navigants (2494)</b> <i>n° 2 salaires et compte épargne-temps</i>	07/12/2004	14/11/2006	2007/4
CCN	3013	<b>Coopératives de consommation gérants (1325)</b> <i>statut des gérants mandataires</i>	21/11/1984	02/03/2006	2006/17
CCN		<b>Ports autonomes (11)</b> <i>avenant au protocole du 10 mai 2005</i>	17/07/1947	31/05/2006	2006/43
APNE	3321	<b>Aide à domicile temps modulés</b>	30/03/2006		2006/36
APNE	3229	<b>Enseignement privé sous contrat ARTT</b> <i>surveillance d'internat équivalence (art 2.4)</i>	15/06/1999	28/08/2006	1999/28 2006/44
APNE	3320	<b>Enseignement privé sous contrat travail de nuit</b> <i>abrogation de l'article 2 paragraphe 3</i>	02/07/2002	28/08/2006	2002/33 2006/44
APNE	3109	<b>Métallurgie mensualisation</b> <i>temps de travail (2 AP 1 CC)</i>	10/07/1970	03/03/2006	2006/13
APN		<b>Autoroutes concédées commissions paritaires</b> <i>n° 5 nouvelle prorogation</i>	11/03/2004	04/05/2006	2004/13 2006/23
APN	3322	<b>Bâtiment CFA journée de solidarité</b>	22/06/2006		2006/32
APN	3322	<b>Bâtiment travaux publics travail de nuit</b>	12/07/2006		2006/45
APN		<b>Cinéma doublage artistes-interprètes</b>	03/08/2006		2006/35
APN	3229	<b>Enseignement privé sous contrat équivalences nuit</b>	28/08/2006		2006/38
APN	3109	<b>Métallurgie ADTT 35 heures</b> <i>revalorisation des éléments affectés au CET temps de travail (2 AP 1 CC)</i>	28/07/1998	03/03/2006 03/03/2006	1998/39 2006/13 2006/13
APN	3106	<b>Moulinage texturation substitution</b>	15/12/2006		2007/12

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
APN	3026	<b>Sucrierie négociation annuelle 2006</b>	11/07/2006		2006/38
APN		<b>Télédiffusion CDD d'usage</b>	22/12/2006		2007/8
		<b>NIVEAU RÉGIONAL</b>			
AIFR	3159	<b>Coiffure Ile-de-France (2493)</b> <i>ouverture des entreprises pour les fêtes 2006</i>		05/07/2006	2006/34
		<b>NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL</b>			
CCDE		<b>Métallurgie Gard et Lozère (2126)</b> <i>modifications titre et articles de la convention</i>	27/12/1999	07/11/2006	2006/50
AIFD	3034	<b>Automobile services Savoie (1090)</b> <i>repos dominical</i>		13/11/2006	2006/52
AIFD	3159	<b>Coiffure Bas-Rhin (2493)</b> <i>ouverture entreprises fêtes fin d'année 2006</i>		18/10/2006	2006/49
AIFD	3159	<b>Coiffure Haut-Rhin (2493)</b> <i>ouverture entreprises fêtes fin d'année 2006</i>		18/10/2006	2006/49
AIFD	3159	<b>Coiffure Orne (2493)</b> <i>ouverture des entreprises pour les fêtes 2006</i>		05/07/2006	2006/34
AIFD	3159	<b>Coiffure Vosges (2493)</b> <i>repos dominical et ouverture des salons 2006</i>		06/11/2006	2007/4
AIFD	3273	<b>Manutention portuaire Nord (1763)</b> <i>conditions d'emploi et de rémunération</i>		18/04/2006	2006/29

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

## VII. LA NÉGOCIATION SUR LES COUVERTURES SOCIALES COMPLÉMENTAIRES

### **La protection sociale complémentaire**

Les couvertures sociales complémentaires ont 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 souscrites 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.

### *La prévoyance s'inscrit comme un thème stable du dialogue social*

Les accords étendus en 2006 inscrivent dans la continuité du dialogue social le thème des retraites complémentaires et de la prévoyance qui représente, comme en 2005 – celui de la maladie étant comptabilisé à part – le quatrième thème de négociation sur les 21 existants.

## VII.1. CHIFFRES ET NATURE DES GARANTIES CONFIRMENT CETTE STABILITÉ

### **VII.1.1. Les chiffres**

En 2006, 98 accords ont été étendus parmi lesquels 65 portaient strictement sur la prévoyance (hors avantages de retraite complémentaire).

### *La création de nouveaux régimes ou leur extension à d'autres catégories se poursuit*

Trois nouveaux régimes ont été créés au niveau national (contre six en 2004 et un en 2005) : en effet deux branches (*casinos* d'une part,

*conditionnement et commercialisation des œufs* d'autre part) ont institué un régime de prévoyance inexistant jusqu'alors, et un accord inter-branches a été mis en place pour les intermittents du spectacle.

Au niveau régional, un régime de prévoyance obligatoire a été institué pour les *salariés cadres et non cadres de l'enseignement catholique de l'Île-de-France*.

Au niveau départemental, on relève la création de sept régimes de prévoyance dans le secteur de la *métallurgie* portant essentiellement à ce stade sur la mise en place d'une garantie décès.

D'autres accords ont étendu les garanties à des populations non couvertes, par exemple pour les non cadres (ainsi dans la branche du *commerce à prédominance alimentaire*).

- La majorité des accords a cependant porté sur des aménagements des garanties existantes notamment par l'ajustement des taux de cotisation, la modification du niveau des prestations ou la durée minimale d'ancienneté.
- D'autres accords complètent les garanties existantes par de nouvelles garanties. À titre d'exemple, une garantie dépendance pour les *avocats et les personnels d'avocat*, une indemnité de fin de carrière pour les *services de l'automobile*, une garantie complémentaire frais de santé pour la *boulangerie pâtisserie entreprise artisanale*, et pour la *coiffure*.
- Un tiers des accords a porté sur le réexamen de la désignation de l'organisme assureur.

### **VII.1.2. Les garanties proposées**

Les régimes de prévoyance mis en place par les accords instituent des garanties plus ou moins variées. Cependant, partant d'un socle qui reste stable, constitué par les garanties décès, éducation, incapacité, invalidité, cette base s'élargit très lentement. On relève ainsi que :

- la prévoyance s'ouvre à la garantie dépendance, couverture encore faiblement répandue. En 2006, un accord dote les *avocats* de cette garantie supplémentaire (les régimes des *commissaires priseurs* et des *cabinets d'expertise automobile* offrent déjà une telle couverture) ;
- des garanties plus spécifiques à la profession, comme les rentes d'invalidité à la conduite automobile ou les rentes d'invalidité totale apparaissent. En 2006, deux accords ont comporté des garanties de cette nature (une création et un aménagement) ;

- les deux accords régionaux instituant en 2006 un régime de prévoyance obligatoire pour les *personnels cadres et les personnels non cadre de l'enseignement catholique de l'Île-de-France* offrent l'exemple d'un large éventail de garantie : capital décès, rente éducation, invalidité du conjoint, allocation obsèques, garanties en cas de naissance d'un enfant mongolien, aveugle ou handicapé, poursuite de certaines garanties en cas de congé parental ou d'autres congés sans solde (formation) ;
- les garanties maladies se mettent lentement en place : si l'on dénombre 181 branches dotées d'un régime de prévoyance, seules 28 ont institué des garanties maladies, pour lesquelles on constate des différences quant au niveau de garanties offertes. C'est le dernier thème de la négociation collective sur les 21 existants.

En 2006, une branche a ouvert une garantie frais de santé (*entreprise artisanale de la boulangerie et de la pâtisserie*) et quatre accords ont proposé des modifications de garanties existantes.

En l'état du droit, le Code du travail a prévu une obligation annuelle d'engager une négociation sur un régime de prévoyance couvrant la maladie (frais de santé) dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, lorsque les salariés de cette entreprise ne sont pas couverts par un accord de branche ou d'entreprise (3<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 132-27 du Code du travail).

Le Code du travail définit ainsi une obligation légale de négocier au niveau de l'entreprise, et non de la branche. De plus, il existe des incitations en terme d'exonérations des cotisations sociales pour la participation de l'employeur aux contrats collectifs à adhésion obligatoire telles que prévues à l'article 113 de la loi portant réforme des retraites. Ces incitations concernent à la fois les contrats collectifs d'entreprise et les contrats collectifs de branche. Il n'y a donc pas d'incitation spécifique supplémentaire à la négociation de régimes de prévoyance au sein des accords collectifs de branche.

Toutefois, l'article L. 133-5 14<sup>o</sup> du Code du travail, issu de la loi n<sup>o</sup> 99-641 du 27 juillet 1999 mettant en place la couverture médicale universelle, 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".

## VII.2. LE CHAMP DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN MATIÈRE DE PRÉVOYANCE RESTE TRÈS OUVERT

Au 31 décembre 2006, seules 181 branches professionnelles ont conclu un accord de prévoyance, alors qu'il existe environ 700 branches professionnelles (dont plus de 300 branches de niveau national).

Les accords ont principalement pour objet de 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.

## VII.3. LES AVANTAGES DE LA NÉGOCIATION D'ACCORDS DE PRÉVOYANCE AU NIVEAU DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

### ***VII.3.1. 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 conclus des accords collectifs. Il peut s'agir de contrats à adhésion obligatoire ou facultative. Ils peuvent être négociés dans le cadre d'entreprises ou de branches professionnelles.

Dans le cadre de branches professionnelles, ils peuvent être rendus obligatoires, à la demande des partenaires sociaux, à toutes les entreprises de la branche par arrêté d'extension, selon les cas, du ministre chargé du travail ou du ministre chargé de la sécurité sociale et 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 à L. 912-4 du Code de la sécurité sociale.

### ***VII.3.2. 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, notamment lorsque cette mutualisation peut être difficilement assurée 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’échelles 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 professionnelle, qui sont en concurrence les unes avec les autres, dans une même situation d’attractivité au regard du marché de l’emploi et permet en particulier d’éviter que certaines petites et moyennes entreprises soient moins attractives que les grandes entreprises.

## **VII.4. UNE PROCÉDURE D’EXAMEN DES ACCORDS QUI PERMET DE DÉGAGER DES INTERPRÉTATIONS LARGEMENT PARTAGÉES**

Les accords collectifs en matière de prévoyance et de retraite sont examinés dans le cadre de 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 à la direction générale du

travail dans le cadre de la procédure d'extension des accords modifiant une convention collective.

Cette procédure consultative a permis, au fil des années, de dégager des interprétations qui sont en général largement partagées.

#### ***VII.4.1. Égalité de traitement et non-discrimination entre salariés***

En matière d'égalité de traitement entre salariés, les clauses qui revêtent un caractère discriminatoire au regard des salariés sont exclues de l'extension des accords de prévoyance.

En effet, le régime de prévoyance étant considéré comme un élément de rémunération, les dispositions des accords qui créent des discriminations entre salariés sont systématiquement écartées de l'extension, sur la base de l'article L. 122-45 du Code du travail, qui prohibe toutes mesures discriminatoires, directes ou indirectes, en matière de rémunération.

Certains accords de prévoyance ont été considérés comme instaurant une discrimination directe entre salariés, les garanties prévues à l'accord cessant à un âge fixé (60 ans ou 65 ans) qui peut ne pas être l'âge de départ réel à la retraite des salariés. Il conviendrait par conséquent, au sein des accords, de ne plus faire référence à un âge déterminé, mais plutôt à la date de départ en retraite.

Bien que ce point ne fasse pas consensus au sein de la Comarep, ont de même été considérés comme instaurant une discrimination indirecte entre salariés, des accords prévoyant le versement d'un capital équivalent au capital décès de base aux enfants à charge du salarié lorsque l'autre parent décède avant un âge déterminé (60 ans ou 65 ans), en même temps ou postérieurement au salarié. Cette garantie porte en général le titre de "garantie double effet".

Il conviendrait par conséquent, au sein des accords prévoyant le versement d'une "garantie double effet", de ne plus faire référence à l'âge des parents, cette exclusion n'étant en l'occurrence pas fondée sur un motif en rapport avec l'objet de la prestation. Il est en revanche possible de limiter le versement de la garantie, comme le font la plupart des accords qui prévoient ce type de garanties, par la définition de la notion d'enfant à charge (les accords précisant en général que le versement du capital double effet est versé jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant à charge qui poursuit des études).

### ***VII.4.2. Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques***

En complément de ce qui a été précisé plus haut sur l'organisation de la mutualisation des risques, dès lors que les entreprises sont tenues d'adhérer auprès de plusieurs organismes assureurs, il convient de préciser les modalités d'organisation de la mutualisation en précisant le rôle exact de chaque organisme assureur :

- soit en opérant une répartition des risques entre assureurs ce qui implique de distinguer par risque les taux de cotisations ;
- soit, en cas d'intervention conjointe de plusieurs assureurs sur un ou plusieurs risques, en organisant une compensation financière pour opérer la mutualisation et en précisant le rôle de chacun notamment en matière de collecte des cotisations, de versement des prestations et d'établissement des comptes consolidés du régime.

Les modalités d'organisation de la mutualisation ont généralement été bien comprises par les textes examinés par la Comarep en 2006 et n'ont fait l'objet que d'une seule observation.

### ***VII.4.3. L'application de la loi relative à la mensualisation***

Certains accords de prévoyance mettent en place une garantie "incapacité de travail" à des niveaux inférieurs à ceux prévus par l'accord interprofessionnel annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, soit en termes de niveau de la prestation, soit en termes de délais et de durée des périodes de couverture.

Cet accord interprofessionnel prévoit également que les garanties accordées au titre de la loi de mensualisation s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans le dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

De tels accords sont étendus sous la double réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle quant au niveau des prestations et à la durée des couvertures, et sous réserve que le financement induit pèse en totalité sur l'employeur.

## Garanties figurant dans les conventions et accords de branche comportant des dispositions relatives à la protection sociale complémentaire au 31 décembre 2006

Dispositions à caractère contraignant ou non

DEC : capitaux décès

RCE : rentes de conjoint ou rentes éducation en cas de décès

INC : indemnités journalières complémentaires en cas d'incapacité de travail

INV : rentes invalidité

MAL : remboursements complémentaires frais de santé

IAC : rentes d'inaptitude à la conduite automobile ou INAP : inaptitude totale

DAR : indemnités de fin de carrière ou de départ à la retraite

DEP : rentes en cas de dépendance

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
<b>Aérialique, installation, réparation</b>	DEC		INC	INV				
<b>Aide à domicile</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>Agroalimentaires, industries</b>								
<b>Alimentation, gérants succursales</b>	DEC		INC					
<b>Ameublement, fabrication</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>Ameublement, négoce, non cadres, prévoyance</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>Assainissement et maintenance industrielle</b>	DEC		INC	INV				
<b>Laboratoires d'analyses médicales</b>	DEC		INC	INV				
<b>Animation socioculturelle</b>	DEC		INC	INV				
<b>Architectes</b>	DEC		INC	INV				
<b>Artistiques, culturelles entreprises</b>	DEC			INV			DAR	
<b>Artistes interprètes de télévision</b>	DEC		INC		MAL			
<b>Assistants maternels du particulier employeur</b>			INC	INV				
<b>Assistance, sociétés</b>	DEC		INC	INV	MAL			
<b>Assurance, sociétés</b>	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
<b>Audiovisuel, électronique, équipement ménager</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>Service de l'automobile</b>	DEC	RCE	INC	INV			DAR	
<b>Cabinets d'expertise en automobile</b>	DEC	RCE	INC	INV				DEP
<b>Avocats, personnels des cabinets</b>	DEC		INC	INV			DAR	DEP

Source : Ministère de la santé et des solidarités - Direction de la sécurité sociale (SD3)

<b>Conventions ou accords collectifs</b>	<b>Garanties assurées</b>							
<b>Avocats, salariés</b>	DEC		INC	INV			DAR	
<b>Avoués près Cours d'Appel</b>							DAR	
<b>Banques</b>	DEC			INV	MAL			
<b>Banques populaires</b>	DEC	RCE	INC	INV	MAL		DAR	
<b>Bâtiment Travaux Publics</b>	DEC	RCE	INC	INV	MAL	IAC	DAR	
<b>Bâtiment Travaux Publics, ETAM, prévoyance</b>	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
<b>Bâtiment Travaux Publics, ouvriers, Prévoyance</b>	DEC	RCE	INC	INV	MAL		DAR	
<b>Bâtiment Travaux Publics Protection sociale professionnelle, gestion</b>								
<b>Bijouterie joaillerie orfèvrerie</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>Biscottes, biscuiterie, chocolateries, industries</b>			INC					
<b>Boissons, entrepositaires, grossistes</b>	DEC	RCE	INC	INV		IAC		
<b>Bois d'œuvre produits dérivés, négoce</b>	DEC	RCE	INC	INV			DAR	
<b>Boucherie charcuterie, commerce détail</b>	DEC		INC	INV			DAR	
<b>Boucherie, boucherie charcuterie, triperie</b>	DEC	RCE	INC				DAR	
<b>Boulangerie, pâtisserie, entreprise artisanale</b>	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
<b>Boulangerie pâtisserie industrielle</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>Bourse</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>Bricolage</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>Cancer, centres de lutte</b>	DEC			INV				
<b>Carrières, matériaux, industries, ETAM</b>	DEC		INC	INV				
<b>Carrières, matériaux, industries, ouvriers</b>	DEC		INC	INV				
<b>Casinos</b>	DEC		INC	INV				
<b>Centres de gestion agréés</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>Céramique d'art</b>	DEC		INC					
<b>Céramiques industries</b>	DEC		INC					
<b>Charbon, importation, commerce gros, ETAM</b>	DEC	RCE	INC	INV	MAL			

Source : Ministère de la santé et des solidarités - Direction de la sécurité sociale (SD3)

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
<b>Charbon, importation maritime, ouvriers</b>	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
<b>Charcuterie, commerce détail</b>	DEC		INC	INV				
<b>Charcuterie industrielle</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>Chaussure, artisans maîtres</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>Industrie de la chaussure</b>			INC				DAR	
<b>Ciments, industries, ETAM</b>								
<b>Cinéma, distribution, ouvriers, employés</b>	DEC		INC					
<b>Cinéma, exploitation</b>	DEC		INC	INV				
<b>Cinéma, laboratoires</b>	DEC		INC	INV			DAR	
<b>Coiffure</b>	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
<b>Commissaires priseurs</b>	DEC	RCE	INC	INV				DEP
<b>Commerce détail et gros à prédominance alimentaire</b>			INC	INV				
<b>Combustibles solides, liquides, gazeux, négoce</b>					MAL			
<b>Confiserie chocolaterie biscuiterie, détail</b>	DEC		INC				DAR	
<b>Conseils juridiques et fiscaux</b>	DEC		INC	INV				
<b>Conserve, industrie</b>			INC					
<b>Convalescence, régime repos, retraite</b>					MAL			
<b>Courtage réassurance</b>	DEC		INC	INV				
<b>Crédit immobilier</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>Cynégétiques structures associatives personnels</b>	DEC		INC	INV				
<b>Cuirs et peaux, industries</b>			INC				DAR	
<b>Cabinets dentaires (CNFD-FOFTA)</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>Laboratoires de prothèse dentaire</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>Activités du déchet</b>						IAC		
<b>Eaux, boissons rafraîchissantes, bières, production</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>Eaux boissons sans alcool production</b>				Supp. INV				
<b>Edition</b>	DEC		INC	INV				

Source : Ministère de la santé et des solidarités - Direction de la sécurité sociale (SD3)

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
Education populaire	DEC		INC	INV				
Enseignement privé hors contrat	DEC	RCE	INC	INV				
Enseignement privé secondaire hors contrat			INC					
Enseignement privé catholique								
Esthétique parfumerie, détail	DEC	RCE	INC	INV				
Etudes techniques, bureaux	DEC	RCE	INC	INV				
Expansion économique, organismes, cadres	DEC							
Entreprises de courtage et de commerce intra-communautaire	DEC	RCE	INC	INV				
Cabinets d'experts-comptables	DEC		INC	INV				
Fleuriste, commerce	DEC	RCE	INC					
Fleuristes animaux familiers	DEC	RCE	INC	INV				
Formation, organismes	DEC	RCE	INC	INV				
Foyers de jeunes travailleurs	DEC		INC	INV	MAL			
Frigorifiques, exploitations	DEC							
Fruits légumes, épicerie, commerce détail	DEC	RCE	INC				DAR	
Fruits légumes, expédition, exportation	DEC		INC				DAR	
Ganterie de peau								
Gardiens concierges			INC					
Géomètres, experts fonciers	DEC		INC					
Golf	DEC		INC	INV	MAL			
Habillement, commerce succursales			INC				DAR	
Habillement industries	DEC	RCE			MAL			
Habillement industrie et de la bretelle-ceinture	DEC	RCE	INC	INV				
Habitat, protection, PACT, ARIM	DEC	RCE	INC	INV				
HLM, sociétés anonymes et fondations			INC					
Horlogerie bijouterie, commerce détail	DEC		INC	INV				
Hôtels, cafés, restaurants	DEC	REC	INC	INV				
Hospitalisation but lucratif, FIEHP			INC	INV				
Hospitalisation but non lucratif	DEC	RCE	INC	INV				

Source : Ministère de la santé et des solidarités - Direction de la sécurité sociale (SD3)

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
Hospitalisation privée	DEC	RCE	INC	INV				
Hôtellerie de plein air	DEC							
Huissiers de justice	DEC	RCE	INC	INV				
Immobilier	DEC		INC	INV	MAL			
Imprimerie graphiques, industries	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Imprimeries de labeur	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
Industries du cartonnage	DEC	RCE		INV				
Industries Laitières	DEC	RCE	INC	INV				
Intermittents techniques de la production de programmes de télévision	DEC		INC	INV				
Intermittents spectacles régime prévoyance	DEC	RCE		INV				
Jardineries, graineteries	DEC	RCE	INC	INV				
Jeux jouets, industrie	DEC	RCE	INC	INV				
Journalistes	DEC							
Journalistes pigistes, prévoyance	DEC		INC	INV				
Lin, rouissage, teillage					MAL		DAR	
Maisons d'étudiants	DEC	RCE	INC	INV				
Maisons familiales, retraite prévoyance	DEC		INC	INV				
Manutention portuaire	DEC		INC	INV				
Maroquinerie			INC				DAR	
Mareyeurs-expéditeurs	DEC	RCE	INC	INV				
Médecine du travail, services interentreprises			INC					
Médicaux, cabinets	DEC	RCE	INC	INV				
Métallurgie (CCN)	DEC		INC	INV	MAL			
Métallurgie Midi-Pyrénées	DEC							
Métallurgie Aisne	DEC							
Métallurgie Bas Rhin	DEC							
Métallurgie Gard et Lozère	DEC							
Métallurgie Loir-et-Cher	DEC	RCE						
Métallurgie Nièvre	DEC							
Métallurgie Yonne	DEC							

Source : Ministère de la santé et des solidarités - Direction de la sécurité sociale (SD3)

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
<b>Métreurs vérificateurs, construction</b>	DEC		INC					
<b>Meunerie</b>			INC					
<b>Missions locales PAIO</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>Ceufs conditionnement commercialisation transformation</b>	DEC	RCE	INC	INV		INAP		
<b>Organismes mutualistes</b>	DEC		INC	INV				
<b>Notariat</b>	DEC				MAL			
<b>Papeterie fourniture de bureau, commerce de détail</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>Papeterie, fabrique articles</b>			INC				DAR	
<b>Papiers cartons, commerce de gros, cadres</b>							DAR	
<b>Parc de loisirs</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>Enseignement catholique prévoyance cadre IDF</b>	DEC + Alloc. obsèques	RCE	INC	INV + INV du conjoint	Garantie pour enfant handicapé et congé parental			
<b>Enseignement catholique prévoyance non cadre IDF</b>	DEC + Alloc. obsèques	RCE	INC	INV + INV du conjoint	Garantie pour enfant handicapé et congé parental			
<b>Espaces de loisirs, d'attraction, culturels</b>			INC					
<b>Pâtisserie</b>	DEC	RCE	INC				DAR	
<b>Pharmaceutique, industrie</b>	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
<b>Pharmaceutiques, produits, fabrication, commerce</b>	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
<b>Pharmaceutique, répartition</b>	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
<b>Pharmacie d'officine</b>	DEC		INC	INV	MAL			
<b>Poissonnerie</b>	DEC	RCE	INC	INV			DAR	
<b>Prestataires de service du secteur tertiaire</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>Prothésistes dentaires</b>	DEC		INC	INV				
<b>Pompes funèbres</b>								
<b>Ports autonomes</b>			INC					

Source : Ministère de la santé et des solidarités - Direction de la sécurité sociale (SD3)

Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
<b>Presse information spécialisée, cadres, ETAM</b>								
<b>Prévention, sécurité</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>Propreté, entreprises</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>Psychiatriques, établissements non lucratifs</b>	DEC		INC	INV	MAL			
<b>Publicité directe, logistique</b>			INC	INV			DAR	
<b>Récupération</b>	DEC			INV				
<b>Restauration rapide</b>	DEC	RCE						
<b>Restauration et collectivité</b>	DEC			INV				
<b>Retraite complémentaire, institutions</b>	DEC		INC					
<b>Salariés du particulier employeur</b>	DEC		INC	INV	MAL			
<b>Salariés des caisses ORGANIC</b>					MAL			
<b>Sanitaires, sociaux, secteurs (FFESCPE, SNEME, SISMES)</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>Sécurité sociale, organismes</b>	DEC	RCE		INV				
<b>Sociaux, centres socioculturels</b>							DAR	
<b>Sports, loisirs, articles, équipement, commerce</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>Sucreries distilleries</b>			INC	INV				
<b>Industrie textile</b>			INC				DAR	
<b>Téléphériques</b>	DEC	RCE		INV			DAR	
<b>Textiles artificiels et synthétiques</b>			INC				DAR	
<b>Thermalisme</b>	DEC		INC	INV				
<b>Tourisme social et familial</b>	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
<b>Tracteurs, matériel agricole, réparation, commerce</b>	DEC		INC	INV				
<b>Transports de fonds et valeurs</b>	DEC	RCE	INC	INV	MAL	IAC		
<b>Transports publics urbains</b>	DEC					IAC		
<b>Transports routiers</b>			INC			IAC		
<b>Travail aérien, personnel navigant technique</b>	DEC			INV				
<b>Travail temporaire, salariés temporaires, prévoyance</b>	DEC	RCE	INC	INV				

Source : Ministère de la santé et des solidarités - Direction de la sécurité sociale (SD3)

<b>Conventions ou accords collectifs</b>	<b>Garanties assurées</b>							
<b>Travaux publics, ingénieurs, cadres</b>	DEC	RCE	INC					
<b>Tuiles et briques, industries</b>	DEC							
<b>UNACSS, coordination soins santé</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>UNEDIC, ASSEDIC</b>	DEC	RCE	INC	INV				
<b>Vétérinaires</b>		RCE	INC	INV				
<b>Viande, industrie, commerce gros</b>						IAC		
<b>Vins, cidres, jus de fruits, industrie, commerce</b>							DAR	
<b>Vins de Champagne</b>	DEC	RCE		INV	MAL			
<b>Voies ferrées d'intérêt local, ouvriers</b>						IAC		

Source : Ministère de la santé et des solidarités - Direction de la sécurité sociale (SD3)

## VIII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### VIII.1. HISTORIQUE ET BILAN DE L'ANNÉE

Suite à la signature de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, et la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, 248 accords au niveau des branches ont été conclus en 2005.

En 2006, 186 accords traitant de la formation professionnelle ont été conclus. Ce chiffre confirme la tendance dégagée depuis 2004.

D'une manière générale, l'Accord national interprofessionnel de 2003 et la loi du 4 mai 2004 laissent de grandes marges de négociation aux accords de branches en ce qui concerne notamment les modalités de mise en œuvre du Droit individuel à la formation (DIF) et des contrats ou des périodes de professionnalisation (publics et formations prioritaires, taux de prise en charge, affectations financières aux différents dispositifs, etc.).

### VIII.2. LES THÈMES ABORDÉS

Les thèmes traités abordent l'ensemble des aspects de la formation professionnelle.

#### ***VIII.2.1. L'apprentissage***

L'apprentissage relève de la formation initiale. Les dispositions afférentes se trouvent dans le livre 1<sup>er</sup> du Code du travail.

L'article L. 115-1 du Code prévoit que l'apprentissage est une forme d'éducation alternée et a pour but 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).

Vingt textes concernent plus particulièrement ce domaine. Outre quelques rappels sur son importance et sur sa reconnaissance comme

voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation en alternance, les accords portent sur :

- les formations considérées comme prioritaires par les professions et leur durée,
- les conditions de travail des apprentis et leur rémunération,
- l'affectation d'une partie des fonds de la formation professionnelle continue aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
- le rôle des maîtres d'apprentissage,
- l'octroi d'indemnités destinées à mieux reconnaître ce rôle.

Il convient de mentionner plus particulièrement l'accord professionnel du 6 septembre 2006 conclu dans le secteur du *bâtiment* et des *travaux publics* sur les missions et le financement du Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics.

### ***VIII.2.2. Les objectifs et priorités de la formation***

L'article L. 934-2 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.

Vingt accords s'inscrivent dans cette perspective soit de manière globale pour l'ensemble des salariés et l'ensemble des dispositifs de formation, soit dans le cadre de dispositifs particuliers d'accès à la formation (contrats et périodes de professionnalisation, Droit individuel à la formation).

Certaines branches mettent l'accent sur des formations particulières, telles que la formation continue des chauffeurs routiers, la maîtrise d'œuvre en architecture ou encore la maintenance et la réparation automobile.

### ***VIII.2.3. Les Commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)***

Aux termes de l'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 précité, les Commissions paritaires nationales de l'emploi (CNPE)

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.

Trente accords sont relatifs aux CPNEFP. Dans quelques rares cas, il s'agit de la création d'une commission qui n'existait pas encore. Pour l'essentiel cependant, les commissions avaient déjà été créées par les partenaires sociaux et les accords ont eu pour objet d'apporter des précisions ou des compléments sur leur composition, leur fonctionnement ou leurs attributions.

#### ***VIII.2.4. Les Certificats de qualification professionnelle (CQP)***

Les CQP sont des formations 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.

Trente-deux accords ont acté l'élaboration de nouveaux CQP. À titre d'illustration, on peut citer les CQP de gérant mandataire de commerces de proximité à prédominance alimentaire, de technicien boucher, de vendeur conseil en magasin spécialisé jeux et jouets, de conducteur de machine papier carton...

Un certain nombre d'accords prévoient par ailleurs la reconnaissance et l'inscription de ces Certificats dans les classifications de branches.

#### ***VIII.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.

Vingt-quatre accords ont traité ce thème en 2006. Certains Observatoires sont communs à plusieurs branches sous l'égide d'un seul OPCA, d'autres sont spécifiques à une branche considérée.

### ***VIII.2.6. L'entretien professionnel, le passeport formation, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE)***

L'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 précité a notamment introduit plusieurs moyens permettant l'évolution professionnelle des salariés : l'entretien professionnel, le passeport formation et la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans le même sens, les actions de bilans 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.

À ce titre, trente-trois accords ont traité de ces questions en 2006 et, pour la plupart, de manière conjuguée, considérant sans doute ces sujets liés les uns aux autres.

### ***VIII.2.7. Le financement de la formation professionnelle continue***

L'article L. 951-1 du Code du travail prévoit que le montant de la participation à la formation professionnelle continue des entreprises de vingt 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2005, 0,55 % des salaires payés au cours de l'année civile.

Cinquante-huit accords traitent de cette question et s'en tiennent pour l'essentiel aux dispositions légales prévues en la matière. Certains accords consacrent toutefois un pourcentage supérieur à ce qui est prévu normalement.

Certains accords désignent ou confirment la désignation d'un organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle continue pour la gestion des fonds mutualisés et, le cas échéant, déterminent des enveloppes financières affectées aux différents dispositifs de la formation professionnelle continue.

Certains autres déterminent des taux de prise en charge par les organismes collecteurs paritaires des formations organisées notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation.

D'autres enfin prévoient une mutualisation élargie des fonds collectés au titre du plan de formation des entreprises occupant moins ou plus de dix salariés.

### ***VIII.2.8. Le plan de formation***

L'article L. 930-1 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.

L'article L. 932-1 du Code renvoie à trois types d'actions :

- toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération ;
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail sans que les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires ;
- 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.

Treize accords sont intervenus dans ce domaine. Ils reprennent pratiquement tous la référence aux trois types d'actions précitées et s'en tiennent pour l'essentiel aux dispositions législatives prévues en la matière.

### ***VIII.2.9. Les contrats de professionnalisation***

L'article L. 981-1 du Code du travail prévoit 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.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les accords de branches définissent la nature des qualifications visées et les bénéficiaires de ces contrats. Ils peuvent prévoir un allongement de la durée du contrat pour certaines catégories de bénéficiaires.

Des accords peuvent prévoir pour les titulaires de ces contrats une rémunération plus favorable que celle fixée par les articles L. 981-5 et D. 981-1 du Code du travail.

L'article L. 983-1 du Code du travail précise que les frais liés aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation exposés dans le cadre de l'exécution de ces contrats sont pris en charge par les OPCA sur la base de forfaits fixés par convention ou accords collectifs de branche.

Trente-six accords sont relatifs aux contrats de professionnalisation. Ils traitent des qualifications retenues, des publics visés, de la durée de la formation, de la rémunération des bénéficiaires des contrats, des conditions de prise en charge financière de la formation.

### ***VIII.2.10. Le Droit individuel à la formation (DIF)***

L'article L. 930-1 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. 933-1 à L. 933-6 encadrent ce droit au regard notamment de sa durée et de sa mise en œuvre. Chaque salarié dispose de 20 heures de formation par an cumulables sur six ans (soit 120 heures au maximum).

Trente-huit accords sont intervenus à ce titre.

Bon nombre d'accords s'en sont tenus en la matière aux dispositions prévues par l'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et par la loi du 4 mai 2004 précités.

Certains accords ont adapté le dispositif légal aux particularités de leur profession. Ainsi l'accord du 21 septembre 2006 des *assistants maternels du particulier employeur* a prévu des dispositions particulières pour tenir compte des spécificités de cette profession. Il en est de même pour les travailleurs à domicile dans le secteur de l'*édition* ou pour les intermittents du spectacle dans le secteur du *spectacle vivant*.

Certains accords prévoient une durée du DIF supérieure à 20 heures par an.

Ainsi le secteur de la *boucherie - charcuterie* prévoit 24 heures par an cumulables dans la limite de 144 heures. Pour les *gardiens, concierges et employés d'immeubles*, le DIF est porté à 21 heures par an dans la limite de 126 heures. Il en est de même pour l'*hôtellerie de plein air* ou pour la *manutention ferroviaire*.

Ces accords définissent également les actions qu'ils considèrent comme prioritaires au titre du DIF.

Enfin, certains accords ont organisé la transférabilité du DIF d'une entreprise à une autre dans leur secteur d'activité. Il en est ainsi des *centres sociaux et socio-culturels* ou du *transport aérien*.

### **VIII.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. 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.

Trente accords ont été conclus en 2006 sur ce thème.

Ils portent sur les publics particulièrement concernés par ces périodes ainsi que sur les priorités de formation, sur les forfaits de prise en charge par les fonds mutualisés de la formation professionnelle continue des dépenses engagées à ce titre.

Certains accords fixent une durée minimale de formation et déterminent la part des formations pouvant se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Par ailleurs, certains accords ont su adapter le dispositif légal aux particularités de leur profession. Ainsi, de même que pour le DIF, le secteur de l'*édition* a prévu des dispositions particulières pour que les travailleurs à domicile puissent bénéficier de périodes de professionnalisation.

### **VIII.2.12. Le congé de formation**

Aux termes de l'article L. 931-1 du Code du travail, le congé de formation 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 accords de branches relatifs au congé de formation sont peu nombreux (6). Ils reprennent, pour l'essentiel, les dispositions prévues en la matière par l'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Il convient toutefois de faire mention d'un accord du 28 février 2006 conclu dans le secteur du *travail temporaire* qui a prévu un "congé de formation – reconversion" particulier pour les salariés inaptes à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

### **VIII.2.13. Le tutorat**

L'article L. 981-3 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. 981-8 précise les conditions de désignation du tuteur et ses missions.

Vingt et un accords ont porté sur le tutorat. Les dispositions concernent le rôle du tuteur, sa formation et la prise en charge des frais de formation du tuteur et d'exercice de la fonction tutorale par les fonds mutualisés de la formation professionnelle continue.

## Liste des textes analysés abordant le thème de la formation professionnelle<sup>(1)</sup>

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
AINE		<b>Perfectionnement et formation professionnels</b> <i>modification accord du 17 novembre 1994</i>	03/07/1991	27/01/2006	2006/12
AIN		<b>Aide au retour à l'emploi chômage 2006-2008</b> <i>accords d'application n° 1 à n° 29</i>	18/01/2006	18/01/2006	
AIN		<b>Fonds d'assurance formation des salariés des PME</b> <i>n° 2 à l'annexe I (statuts nationaux)</i> <i>n° 2 à l'annexe II statuts-types régionaux</i> <i>n° 9 modification d'articles</i>	06/07/1972	24/02/2006 24/02/2006 24/02/2006	2006/17 2006/17 2006/17
CCNE	3007	<b>Alimentation maison gérant succursales (1314)</b> <i>n° 48 formation professionnelle (DIF et CQP)</i>	24/09/1984	17/02/2006	2006/25
CCNE	3155	<b>Ameublement fabrication (1411)</b> <i>CQP tuteur en entreprise</i> <i>modification de l'accord du 21 septembre 1999</i>	14/01/1986	12/01/2006 14/09/2006	2006/23 2006/40
CCNE	3056	<b>Ameublement négoce (1880)</b> <i>formation professionnelle</i>	31/05/1995	20/12/2006	2007/9
CCNE	3114	<b>Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959)</b> <i>commission paritaire de l'emploi (article 30)</i> <i>formation professionnelle</i> <i>priorités de la formation (article 24)</i>	03/02/1978	23/05/2006 23/05/2006 23/05/2006	2006/29 2006/29 2006/29
CCNE	3062	<b>Architecture entreprises (2332)</b> <i>n° 2 à l'accord formation professionnelle</i> <i>n° 3 à l'accord formation professionnelle</i> <i>n° 4 à l'accord formation professionnelle</i>	27/02/2003	27/10/2006 27/10/2006 27/10/2006	2006/50 2006/50 2006/50
CCNE	3279	<b>Assistance sociétés (1801)</b> <i>n° 1 à l'accord du 20 juillet 2005 sur la formation professionnelle</i>	13/04/1994	06/07/2006	2006/30
CCNE	3317	<b>Assistants maternels particulier employeur (2395)</b> <i>formation professionnelle continue</i>	01/07/2004	21/09/2006	2006/44

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la formation professionnelle (en tant que thème principal ou connexe).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3295	<b>Automobile cabinets d'expertises (1951)</b> <i>n° 23 rémunération contrats professionnalisation n° 24 formation professionnelle (modifications)</i>	20/11/1996	19/12/2006 19/12/2006	2007/3 2007/11
CCNE	3034	<b>Automobile services (1090)</b> <i>financement formation professionnelle délibération n° 3-06 période professionnalisation compétences ateliers maintenance et réparation</i>	15/01/1981	18/01/2006 21/06/2006 19/09/2006	2006/12 2006/34 2006/45
CCNE	3287	<b>Bois d'œuvre et produits dérivés négoce (1947)</b> <i>création de 2 CQP n° 1 à l'accord classifications professionnelles création de 3 CQP n° 2 à l'accord classification du 17 décembre 1996 fonction tutorale n° 2 à l'accord formation professionnelle</i>	17/12/1996	14/06/2006 14/06/2006 17/07/2006 17/07/2006 25/10/2006 25/10/2006	2006/40 2006/39 2006/46 2006/46 2007/6 2007/6
CCNE	3101	<b>Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992)</b> <i>n° 113 dotations aux CFA avenant n° 114 actualisation de la convention n° 2 dispositifs de formation (modifications)</i>	12/12/1978	08/06/2006 10/07/2006 06/12/2006	2006/32 2006/32 2007/1
CCNE	3117	<b>Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843)</b> <i>n° 82 travail des jeunes et apprentissage n° 86 méthode d'évaluation et notation (CQP) n° 87 apprentissage et jours fériés</i>	19/03/1976	12/04/2006 11/07/2006 12/09/2006	2006/19 2006/36 2006/41
CCNE	3232	<b>Bricolage vente au détail en libre-service (1606)</b> <i>à l'avenant du 02 décembre 2004 sur l'accès à la formation professionnelle modification accord 28 décembre 1994 – formation professionnelle</i>	30/09/1991	26/01/2006 26/01/2006	2006/12 2006/12
CCNE	3046	<b>Caoutchouc industrie (45)</b> <i>section paritaire professionnelle (SPP) OPCA</i>	06/03/1953	16/11/2006	2007/1
CCNE	3081	<b>Carrières matériaux industrie ETAM (135)</b> <i>valorisation des CQP (2 CC)</i>	12/07/1955	20/09/2006	2006/44
CCNE	3081	<b>Carrières matériaux industrie ouvriers (87)</b> <i>valorisation des CQP (2 CC)</i>	22/04/1955	20/09/2006	2006/44

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3238	<b>Céramiques industrielles (1558)</b> <i>décision de la CPNE sur l'apprentissage financement CFA</i>	06/07/1989	15/03/2006 15/03/2006	2006/26 2006/26
CCNE	3319	<b>Chaînes thématiques (2411)</b> <i>n° 2 salariés employés en CDD d'usage</i>	23/07/2004	24/03/2006	2006/21
CCNE	3133	<b>Charcuterie de détail (953)</b> <i>financement CFA (versements) n° 109 formation professionnelle</i>	01/12/1977	26/06/2006 26/06/2006	2006/30 2006/30
CCNE	3159	<b>Coiffure (2493)</b> <i>n° 1 et son annexe à l'accord du 13 décembre 2005</i>	18/03/2005	18/12/2006	2007/7
CCNE	3004	<b>Combustibles solides liquides gazeux négoce (1408)</b> <i>DIF (modification accord du 17 mars 2005)</i>	20/12/1985	16/03/2006	2006/15
CCNE	3305	<b>Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216)</b> <i>n° 14 actualisation de la convention n° 17 formation professionnelle</i>	12/07/2001	31/01/2006 13/12/2006	2006/14 2007/4
CCNE	3251	<b>Commerces de détail non alimentaires (1517)</b> <i>CQP vendeur magasin spécialisé jeux et jouets n° 1 à l'accord formation professionnelle du 29 novembre 2004</i>	14/06/1988	06/10/2006 06/10/2006	2006/49 2006/49
CCNE	3044	<b>Commerces de gros (573)</b> <i>n° 1 à l'avenant n° 2 du 14 octobre 2004 - formation professionnelle</i>	23/06/1970	09/03/2006	2006/19
CCNE	3224	<b>Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286)</b> <i>n° 1 à l'accord CPNEFP - création CQP</i>	01/01/1984	28/06/2006	2006/29
CCNE	3156	<b>Déchet activités (2149)</b> <i>n° 18 formation professionnelle</i>	11/05/2000	11/12/2006	2007/2
CCNE	3254	<b>Dentaire laboratoires prothèses (993)</b> <i>création de 6 CQP</i>	18/12/1978	10/04/2006	2006/23
CCNE	3260	<b>Désinfection, désinsectisation, dératisation (3 D) (1605)</b> <i>création d'une CPNE protocole de fonctionnement OPCAREG formation professionnelle tout au long de la vie formations prioritaires dans le cadre du DIF</i>	05/06/1991	27/02/2006 07/06/2006 23/11/2006 18/12/2006	2006/17 2006/40 2007/7 2007/3

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3171	<b>Écrire Instruments (715)</b> <i>rattachement OPCA inter secteurs papiers cartons</i>	13/02/1973	24/10/2006	2006/49
CCNE	3103	<b>Édition (2121)</b> <i>fongibilité ressources formation continue annexe IV - travailleurs à domicile</i>	14/01/2000	21/03/2006 25/09/2006	2006/20 2006/45
CCNE	3235	<b>Enseignement privé à distance (2101)</b> <i>accès à la formation professionnelle modificatif de l'article 4 (commissions)</i>	21/06/1999	04/12/2006 04/12/2006	2007/7 2007/7
CCNE	3275	<b>Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790)</b> <i>n° 24 CQP parcours acrobatique en hauteur</i>	05/01/1994	29/09/2006	2006/46
CCNE	3010	<b>Fleuristes animaux familiers (1978)</b> <i>n° 1 à l'accord du 5 juillet 2005 - DIF</i>	21/01/1997	06/12/2006	2007/4
CCNE	3249	<b>Formation organismes (1516)</b> <i>création d'une CPNEF</i>	10/06/1988	05/01/2006	2006/14
CCNE	3244	<b>Fruits légumes épicerie produits laitiers commerce (1505)</b> <i>n° 79 CQP gestionnaire d'entreprise commerciale n° 80 CQP adjoint au responsable rayon</i>	15/04/1988	05/04/2006 04/07/2006	2006/19 2006/35
CCNE	3233	<b>Fruits légumes expédition exportation (1405)</b> <i>formation professionnelle mise à la retraite avant 65 ans</i>	17/12/1985	18/04/2006 14/06/2006	2006/37 2006/35
CCNE	3144	<b>Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043)</b> <i>n° 66 formation professionnelle</i>	11/12/1979	27/06/2006	2006/37
CCNE	3205-1000	<b>Géomètres-experts, géomètres, topographes (2543)</b> <i>modification d'articles</i>	13/10/2005	31/05/2006	2006/26
CCNE	3271	<b>Hôtellerie de plein air (1631)</b> <i>formation professionnelle</i>	05/07/1991	26/12/2006	2007/6
CCNE	3037	<b>Huissiers de justice (1921)</b> <i>n° 27 taux contribution formation professionnelle</i>	11/04/1996	16/11/2006	2007/6
CCNE	3100	<b>Importation exportation commission courtage (43)</b> <i>à l'avenant n° 3 du 16 décembre 1994 adhésion OPCA INTERGROS à l'avenant n° 3 du 19 décembre 1994 adhésion à FORCO</i>	18/12/1952	27/11/2006 27/11/2006	2007/5 2007/6

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3124	<b>Laitière industrie (112)</b> <i>n° 34 modifications recodification de la convention</i>	20/05/1955	29/06/2006	2007/6
CCNE	3170	<b>Manutention ferroviaire travaux connexes (538)</b> <i>n° 10 actualisation de la convention formation professionnelle</i>	06/01/1970	15/03/2006 17/03/2006	2006/48 2006/24
CCNE	3273	<b>Manutention portuaire (1763)</b> <i>n° 29 désignation nouvel organisme assureur création CQP (filrière exploitation portuaire)</i>	31/12/1993	14/11/2006 19/12/2006	2007/4 2007/8
CCNE	3256	<b>Mareyeurs-expéditeurs (1589)</b> <i>formation professionnelle création observatoire métiers et qualifications</i>	15/05/1990	26/01/2006 19/12/2006	2006/11 2007/1
CCNE	3154	<b>Matériaux construction négoce cadres (652)</b> <i>création de 3 CQP (2 CC)</i>	21/03/1972	15/03/2006	2006/19
CCNE	3154	<b>Matériaux construction négoce ETAM (533)</b> <i>création de 3 CQP (2 CC)</i>	17/11/1969	15/03/2006	2006/19
CCNE	3031	<b>Médecine du travail services interentreprises (897)</b> <i>formation professionnelle</i>	20/07/1976	28/11/2006	2007/1
CCNE	3168	<b>Médicaux cabinets (1147)</b> <i>n° 45 formation professionnelle</i>	14/10/1981	05/12/2006	2006/51
CCNE	3286	<b>Médico-techniques négoce et prestations de service (1982)</b> <i>adhésion OPCA FORCO et observatoire prospectif création de la CPNEFP</i>	09/04/1997	25/10/2006 25/10/2006	2007/3 2007/3
CCNE	3300	<b>Mutualité (2128)</b> <i>n° 12 reconnaissance des formations diplômantes</i>	31/01/2000	20/09/2006	2006/44
CCNE	3134	<b>Notariat (2205)</b> <i>n° 1 au contrat de professionnalisation du 14 octobre 2004 n° 9 professionnalisation et contribution</i>	08/06/2001	07/12/2006 07/12/2006	2007/3 2007/3

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3104	<b>Pharmaceutique industrie (176)</b> à l'accord du 24 septembre 2004 - forfaits 2006 OPCA apprentissage commission paritaire nationale de l'emploi CPNEIS modifications accord du 24 septembre 2004	06/04/1956	08/02/2006 08/02/2006 20/04/2006 21/12/2006	2006/9 2006/9 2006/25 2007/7
CCNE	3262	<b>Pharmaceutique répartition (1621)</b> formation professionnelle modification accord du 19 janvier 2006	07/01/1992	19/01/2006 18/07/2006	2006/12 2006/35
CCNE	3052	<b>Pharmacie d'officine (1996)</b> modification accord CPNE du 16 décembre 1991	03/12/1997	15/11/2006	2006/51
CCNE	3243	<b>Poissonnerie (1504)</b> modification de la CCN (réécriture) n° 52 CQP produits de la mer n° 54 CQP poissonnier n° 56 formation hygiène guide bonnes pratiques	12/04/1988	12/01/2006 01/02/2006 19/10/2006 20/11/2006	2006/9 2006/10 2006/47 2006/52
CCNE	3301	<b>Prestataires de services secteur tertiaire (2098)</b> contrat d'intervention d'animation commerciale	13/08/1999	13/02/2006	2006/14
CCNE	3196	<b>Prévention sécurité entreprises (1351)</b> sur les qualifications professionnelles	15/02/1985	01/12/2006	2007/5
CCNE	3165	<b>Produits du sol engrais négoce et industrie (1077)</b> n° 1 à l'accord du DIF du 7 juillet 2005 n° 3 à l'accord du 21 mai 1999 FIMO FCOS	02/07/1980	25/04/2006 11/10/2006	2006/35 2006/47
CCNE	3228	<b>Récupération industries et commerces (637)</b> n° 6 à l'accord FIMO/FCOS du 26 janvier 1999 n° 7 à l'accord FIMO/FCOS du 26 janvier 1999	06/12/1971	15/11/2006 04/12/2006	2007/9 2007/9
CCNE	3218	<b>Sociaux socioculturels centres (1261)</b> 2-06 à l'accord formation professionnelle du 14 janvier 2005 n° 6-06 CDI intermittent, temps partiel annualisé	04/06/1983	02/03/2006 30/11/2006	2006/21 2007/9
CCNE	3328	<b>Sport (2511)</b> n° 4 - annexe 1 CQP	07/07/2005	21/12/2006	2007/12

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3049	<b>Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557)</b> <i>à l'accord du 04 novembre 2004 sur les CQP à l'accord du 21 mars 2003 classification à l'accord du 27 juin 2001 formation professionnelle</i>	26/06/1989	09/11/2006 09/11/2006 01/12/2006	2007/7 2007/7 2007/7
CCNE	3303	<b>Télécommunications (2148)</b> <i>rémunération des contrats de professionnalisation</i>	26/04/2000	27/03/2006	2006/20
CCNE	3106	<b>Textiles artificiels et synthétiques industries (1942)</b> <i>entretien professionnel - annexe I et II</i>	06/06/1996	16/01/2006	2006/11
CCNE	3298	<b>Thermalisme (2104)</b> <i>formation professionnelle tout au long de la vie</i>	10/09/1999	22/11/2006	2007/3
CCNE	3047	<b>Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761)</b> <i>n° 5 formation professionnelle modification des articles 39-1.4 et 39-2.3</i>	15/12/1993	04/04/2006 22/11/2006	2006/29 2007/7
CCNE	3131	<b>Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404)</b> <i>n° 78 formation professionnelle</i>	10/12/1985	28/09/2006	2007/6
CCNE	3333	<b>Vente à distance entreprises (2198)</b> <i>VAE et création de CQP</i>	06/02/2001	15/12/2006	2007/8
CCNE	3079	<b>Verre fabrication mécanique industries (669)</b> <i>champ d'application formation professionnelle</i>	08/06/1972	14/09/2006	2006/43
CCNE	3310	<b>Verre métiers union chambre syndicale (2306)</b> <i>formation professionnelle</i>	18/12/2002	22/03/2006	2006/17
CCNE	3282	<b>Vétérinaires cabinets et cliniques (1875)</b> <i>n° 21 apprentissage et fonction tutorale n° 24 taux de contribution formation</i>	05/07/1995	15/06/2006 01/12/2006	2006/34 2007/8
CCNE	3332	<b>Vétérinaires praticiens salariés (2564)</b> <i>n° 1 taux de contribution formation</i>	31/01/2006	01/12/2006	2007/8
CCN	3201	<b>Cancer centres de lutte (2046)</b> <i>n° 2006-03 seuil d'éligibilité validation des acquis</i>	29/06/1998	22/09/2006	2007/11
CCN	3159-1000	<b>Coiffure (2596)</b> <i>n° 7 mutualisation des fonds actions de formation</i>	10/07/2006	10/07/2006	2006/37

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCN	3013	<b>Coopératives de consommation gérants (1325)</b> <i>formation individuelle des gérants</i>	21/11/1984	02/11/2006	2007/6
CCN		<b>Crédit mutuel (1468)</b> <i>formation professionnelle</i>	29/06/1987	16/05/2006	2006/24
CCN	3320	<b>Enseignement privé administratif et documentaliste (2408)</b> <i>révision de la convention</i>	14/06/2004	14/06/2006	2006/44
CCN	3140	<b>Presse quotidienne régionale employés (698)</b> <i>plan de modernisation sociale (2 CC)</i>	28/11/1972	20/01/2006	2006/49
CCN	3140	<b>Presse quotidienne régionale ouvriers (598)</b> <i>plan de modernisation sociale (2 CC)</i>	02/12/1970	20/01/2006	2006/49
CCN		<b>Régies de quartier (2132)</b> <i>n° 1 à l'accord du 15 septembre 2004 (formation professionnelle)</i>	12/04/1999	22/02/2006	2006/14
CCN	3059	<b>Sociétés financières (478)</b> <i>périodes de professionnalisation VAE, passeport formation &amp; entretien professionnel validation accord 13 juillet 2005 validation accord du 13 juillet 2006 validation accord du 15 décembre 2005 DIF validation périodes de professionnalisation</i>	22/11/1968	13/07/2006 13/07/2006 01/12/2006 01/12/2006 01/12/2006 01/12/2006	2006/33 2006/33 2007/1 2007/1 2007/1 2007/1
CCN	3308	<b>Universités instituts catholiques (2270)</b> <i>formation professionnelle</i>	04/06/2002	12/07/2006	2006/40
APNE	3270	<b>Alimentaire - CPNIEF</b>	28/06/2006		2006/40
APNE	3294	<b>Alimentaires industries tutorat</b> <i>annexe - cahier des charges formation tuteurs</i>	06/12/2004	05/04/2006	2005/17 2006/23
APNE		<b>Artisanat formation OPCA MULTIFAF</b> <i>n° 5 - abrogation avenant 4</i>	08/12/1994	13/12/2006	1995/19 2007/7
APNE		<b>Audiovisuel droit individuel formation (DIF)</b> <i>À l'accord droit individuel formation du 28 avril 05</i>	28/04/2005	20/06/2006	2005/25 2006/50

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
APNE		<b>Audiovisuel financement formation professionnelle</b> <i>à l'accord financement formation professionnelle</i>	17/01/2005		2005/14 2006/50
APNE	3002	<b>Bâtiment personnel associations gestion des CFA</b> <i>temps de déplacement professionnel</i>	22/03/1982		2004/28 2006/28
APNE	3107	<b>Bâtiment TP formation professionnelle</b> <i>n° 6 forfaits horaires et prise en charge OPCA</i> <i>n° 7 forfaits horaires au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	13/07/2004		2004/36 2006/30 2007/7
APNE		<b>Bois menuiserie entretien professionnel</b>	17/02/2006		2006/12
APNE		<b>Édition Phonographique CPNEF / EP</b> <i>modifications de l'accord CPNEF du 13 avril 2005</i> <i>règlement intérieur CPNEF / EF</i>	13/04/2005		2005/26 2006/50 2006/50
APNE		<b>Édition Phonographique formation professionnelle</b>	15/04/2006		2006/37
APNE	3307	<b>Hospitalisation privée formation professionnelle</b> <i>n° 1 - modification d'articles</i>	23/12/2004		2005/4 2007/6
APNE	3003	<b>Hôtel industrie formation jeunes</b> <i>affectation de fonds aux CFA pour l'année 2006</i>	20/02/1985		2006/27
APNE	3157	<b>Maroquinerie formation professionnelle</b> <i>affectation fonds professionnalisation CFA</i>	15/12/2005		2006/3 2006/25
APNE	3019	<b>Papiers cartons formation professionnelle</b> <i>règlement observatoire prospectif des métiers</i>	03/11/2004		2004/49 2006/8
APNE	3311	<b>Quincaillerie formation professionnelle</b>	27/06/2006		2006/36
APNE	3296	<b>Spectacle intermittents DIF</b> <i>modification DIF</i>	20/01/2006		2006/8 2006/38
APNE	3277	<b>Spectacle vivant formation professionnelle</b> <i>dépenses de fonctionnement des CFA</i>	02/02/2005		2005/14 2007/1
APNE	3177	<b>Transport aérien transférabilité du DIF</b>	11/01/2006		2006/5
APNE	3212	<b>Travail temporaire formation FAF-TT</b> <i>modalités de versement des contributions</i>	18/12/1991		1992/6 2007/9

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
APNE	3212	<b>Travail temporaire formation professionnelle</b> <i>forfaits dans le cadre de la professionnalisation</i> <i>modification articles formation professionnelle</i> <i>modification contrats spécifiques</i>	08/07/2004		2004/36 2006/17 2006/17 2006/17
APNE	3005	<b>Travaux publics formation OPCA TP</b> <i>n° 2 financement formation dialogue social</i>	14/04/1997		1997/21 2007/7
APN	3110	<b>Assurance assistance formation apprentis OPCASSUR</b> <i>fonctionnalité 2006</i>	27/06/2005		2005/40 2006/35
APN		<b>Audiovisuel intermittents DIF</b>	12/06/2006		2007/1
APN	3322	<b>Bâtiment travaux publics travail de nuit</b>	12/07/2006		2006/45
APN	3102	<b>Boulangerie-pâtisserie industrielle formation</b> <i>n° 1 - professionnalisation</i>	12/04/2005		2005/40 2006/12
APN	3107	<b>BTP apprentissage et CCCA-BTP</b>	06/09/2006		2006/47
APN	3072	<b>Consommation coopérative formation professionnelle</b> <i>observatoire des emplois et des qualifications</i> <i>CQP employé logistique</i> <i>CQP employé boucher</i> <i>CQP employé poissonnier</i>	31/12/2004		2005/12 2006/15 2006/15 2007/13 2007/13
APN	3072	<b>Coopératives de consommateurs classifications</b> <i>CQP employé logistique</i>	24/02/2004		2004/12 2006/22
APN	3190	<b>HLM OPCA formation professionnelle</b>	15/02/2006		2006/13
APN	3019	<b>Papiers-cartons inter-secteurs CQP</b>	21/06/2006		2006/35
APN	3250	<b>Papiers cartons inter secteurs CQP</b>	12/12/2006		2007/12
APN	3052	<b>Pharmacie d'officine emploi CPNE</b> <i>composition de la CPNE</i>	16/12/1991		1992/3 2006/24
APN		<b>Sanitaire et social 2006-01 apprentissage</b>	12/07/2006		2006/46
APN	3026	<b>Sucrerie négociation annuelle 2006</b>	11/07/2006		2006/38
APN		<b>Télédiffusion CDD d'usage</b>	22/12/2006		2007/8
APN	3005	<b>Travaux publics formation tutorat</b> <i>n° 1 modifications de l'accord du 23 septembre 2003</i>	23/09/2003		2003/45 2007/7

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		<b>NIVEAU RÉGIONAL</b>			
<b>CCRE</b>		<b>Bois pin maritime Gascogne (172)</b> <i>n° 1 à l'accord formation professionnelle</i>	29/03/1956	07/12/2006	2007/13
<b>AIFR</b>		<b>Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10) Aquitaine (1596)</b> <i>prime maître d'apprentissage confirmé (2CC)</i>		14/12/2006	2007/8
<b>AIFR</b>		<b>Bâtiment ouvriers (plus de 10) Aquitaine (1597)</b> <i>prime maître d'apprentissage confirmé (2CC)</i>		14/12/2006	2007/8
<b>AIFR</b>		<b>Bâtiment TP maître d'apprentissage Ile-de-France (2417)</b> <i>versement d'une indemnité spécifique</i>		30/06/2006	2006/36
<b>AIFR</b>		<b>Bâtiment TP maître d'apprentissage Limousin (2417)</b> <i>indemnité maître d'apprentissage confirmé</i>		21/12/2006	2007/13
		<b>NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL</b>			
<b>CCD</b>	3334	<b>Métallurgie Loir-et-Cher (2579)</b> <i>révision de la convention</i>	05/07/1991	14/02/2006	2006/21
<b>AIFD</b>		<b>Manutention portuaire Nord (1763)</b> <i>conditions d'emploi et de rémunération</i>		18/04/2006	2006/29

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

## IX. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le thème des conditions de travail demeure en retrait des autres thèmes de négociation même si la dynamique conventionnelle a abouti à la multiplication par deux du nombre d'accords par rapport à l'année précédente. En 2006, 21 textes prévoient des dispositions sur la prévention des risques professionnels, les conditions de travail, le suivi médical et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Parmi ces textes, 16 accords introduisent des mesures ponctuelles en actualisant des dispositions.

Un accord traduit la volonté d'une approche globale de la santé au travail en relation avec les caractéristiques de l'activité. Il s'agit de l'avenant du 20 avril 2006 relatif à la santé au travail à la convention collective de la *restauration rapide*. Les partenaires sociaux rappellent que la dynamique de prévention s'appuie sur l'employeur, l'encadrement, les institutions représentatives du personnel mais également sur l'ensemble du personnel. La sensibilisation des nouveaux salariés aux règles d'hygiène, de sécurité aux postes de travail et de sûreté alimentaire est privilégiée et assurée au plus près du terrain (désignation d'un ou plusieurs salariés chargés d'informer lors de la phase d'intégration). Elle est intégrée dans un guide d'accueil, en cours de réalisation par la branche, qui recensera les risques les plus fréquents et les moyens de les éviter. Une formation pratique en matière d'hygiène et de sécurité aux postes de travail est mise en place lors de l'embauche ou lors d'un changement de poste et inclut une information sur les risques liés à la consommation de tabac, d'alcool et des drogues. Un groupe de travail paritaire santé au travail est chargé de définir les orientations et les priorités d'actions en matière de prévention des risques professionnels.

L'information des salariés est également une priorité pour la branche des *télécommunications* qui prévoit, dans son accord du 6 octobre 2006 relatif au télétravail, l'information des télétravailleurs sur les règles de santé et de sécurité au travail. L'accès au domicile des salariés est également prévu, sous réserve de leur accord, en vue de s'assurer que les locaux respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Les travaux nécessaires de mise en conformité sont pris en charge par les entreprises.

Considérant que le développement d'une politique volontariste et durable en faveur de l'emploi des personnes handicapées est prioritaire, la *Caisse d'Épargne* a conclu un accord collectif national en date du 21 juillet 2006 dont l'un des objectifs vise à maintenir les salariés dans

l'emploi. Outre le financement d'actions individuelles, l'accord prévoit le développement de "recherches-actions" pour l'aménagement de postes de travail en fonction de handicaps particuliers (salariés mal et non-voyants, mal et non-entendants) et le recours au télétravail. Un budget prévisionnel de 950 000 euros en 2006 (27 % du budget total) et 630 000 euros en 2007 et 2008 (18 % du budget total) est consacré à ce volet.

Deux accords ont été conclus le 15 novembre 2006 dans le secteur des *banques* en vue d'assurer la sécurité des personnels. Les incivilités et les violences liées au contact avec la clientèle s'accroissant, la branche des *banques* a construit une démarche paritaire en vue de répondre à la dégradation de conditions de travail. Les incivilités et violences peuvent revêtir la forme d'agressions verbales, d'agressions comportementales ou encore d'agressions physiques. Des mesures de prévention spécifiques peuvent être définies grâce à une politique d'information et de transparence vis-à-vis de la clientèle, une information et une formation du personnel pour adapter le comportement aux circonstances et enfin le recours à des équipements (dispositif d'alerte, télésurveillance). Afin d'adapter au mieux les mesures de prévention, un recensement annuel des incivilités est organisé dans le cadre d'un groupe de travail technique paritaire et fait l'objet d'une information et d'une discussion en CHSCT. Un certain nombre de mesures sont déjà définies : déclaration d'accident du travail lors de violences physiques, mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise (accompagnement médical, social, soutien hiérarchique, suivi psychologique, assistance dans le cadre des démarches pénales).

Le second accord relatif à la sécurité des agences bancaires définit la politique de sécurité s'articulant autour de quatre pôles d'action : dispositifs et équipements faisant appel aux automatismes (signalétique, télésurveillance), procédures définies par l'entreprise, actions de formation et assistance au personnel ayant subi une agression. Une information régulière et systématique est communiquée aux instances représentatives du personnel et aux membres du groupe technique paritaire de sécurité en charge du suivi de l'accord.

La problématique des salariés et des artisans dans les très petites entreprises sous-tend le protocole d'accord du 9 novembre 2006 relatif à la commission paritaire d'hygiène, sécurité et conditions de travail du département des Deux-Sèvres. Cette commission vise à promouvoir la formation à la sécurité et contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans les entreprises. Le dispositif est ouvert aux entreprises artisanales employant au moins un salarié, quel que soit son contrat de travail, et n'ayant pas de CHSCT. La commission est composée de huit membres siégeant à titre délibératif (quatre membres

représentant les employeurs et quatre membres représentant les salariés) et de membres disposant de voix consultative (DDTEFP, CRAM<sup>5)</sup>, médecine du travail, inspection du travail). La commission réalise un programme et un bilan annuels. De plus, au cours de réunions trimestrielles, elle procède à une analyse des risques professionnels, définit la politique de prévention des risques et met en œuvre des actions concrètes d'information ou de formation. Enfin, elle définit toute mesure participant à l'amélioration des conditions de travail.

---

5) DDTEFP : Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; CRAM : Caisse régionale d'assurance maladie.

## Liste des textes analysés abordant le thème des conditions de travail

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		<b>NIVEAU NATIONAL</b>			
<b>AI</b>		<b>Artisanat Deux-Sèvres hygiène sécurité au travail</b>	09/11/2006		2006/49
<b>APNE</b>	3212	<b>Travail temporaire santé et sécurité au travail</b> <i>prorogation organisation du suivi médical</i>	26/09/2002	25/01/2006	2002/49 2006/14
<b>APN</b>		<b>Caisse d'épargne emploi des personnes handicapées</b>	21/07/2006		2007/1
<b>CCNE</b>	3161	<b>Banque (2120)</b> <i>incivilité et violences</i> <i>sécurité des agences bancaires</i>	10/01/2000	15/11/2006 15/11/2006	2007/3 2007/3
<b>CCNE</b>	3102	<b>Boulangerie pâtisserie industrielles (1747)</b> <i>n° 8 actualisation de la convention</i>	13/07/1993	26/10/2006	2006/50
<b>CCNE</b>	3319	<b>Chaînes thématiques (2411)</b> <i>n° 2 salariés employés en CDD d'usage</i>	23/07/2004	24/03/2006	2006/21
<b>CCNE</b>	3305	<b>Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216)</b> <i>n° 14 actualisation de la convention</i>	12/07/2001	31/01/2006	2006/14
<b>CCNE</b>	3124	<b>Laitière industrie (112)</b> <i>n° 34 modifications recodification de la convention</i>	20/05/1955	29/06/2006	2007/6
<b>CCNE</b>	3170	<b>Manutention ferroviaire travaux connexes (538)</b> <i>n° 10 actualisation de la convention</i>	06/01/1970	15/03/2006	2006/48
<b>CCNE</b>	3001	<b>Pétrole industrie (1388)</b> <i>opérations d'avitaillement</i>	03/09/1985	16/01/2006	2006/9
<b>CCNE</b>	3243	<b>Poissonnerie (1504)</b> <i>modification de la CCN (réécriture)</i>	12/04/1988	12/01/2006	2006/9
<b>CCNE</b>	3245	<b>Restauration rapide (1501)</b> <i>santé au travail</i>	18/03/1988	20/04/2006	2006/28
<b>CCNE</b>	3303	<b>Télécommunications (2148)</b> <i>télétravail</i>	26/04/2000	06/10/2006	2006/48
		<b>NIVEAU RÉGIONAL</b>			
<b>CC</b>		<b>Métallurgie Moselle</b> <i>Modification de la convention</i>	01/02/1973	30/06/2006	2006/30

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème des conditions de travail (en tant que thème principal ou connexe).

## X. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Par comparaison avec le bilan de la négociation collective effectué pour l'année 2005, le nombre d'accords relatifs aux différents éléments du contrat de travail dans les accords ou avenants négociés en 2006 est stable (41 pour 39 en 2005). Les thèmes les plus couramment évoqués restent les mêmes d'une année sur l'autre.

En premier lieu, reviennent les aspects relatifs au licenciement, et en particulier aux modalités de calcul des indemnités de rupture. Ainsi, différents avenants conclus dans la branche de la *métallurgie* prévoient que l'ancienneté acquise par le salarié non-cadre, au titre des périodes durant lesquelles l'intéressé a été lié par une convention de forfait en jours sur l'année avec la même entreprise, sera majorée de 50 %. Dans une moindre mesure sont évoquées les durées de préavis. De façon classique, celles-ci varient en fonction de l'ancienneté et de la classification.

En second lieu, viennent les accords traitant des périodes d'essai (qui doivent être prévues au contrat de travail ou par disposition conventionnelle) et des formalités d'embauche (référence à l'article L. 122-45 du Code du travail, précisant les motifs de discrimination interdite et notamment les mœurs ou la situation de famille dans la CCN *cessionnaires de pompes funèbres*).

Sont également évoquées certaines formes de suspension du contrat de travail relatives à des congés pour raisons familiales.

La maternité est abordée classiquement pour prévoir, soit les modalités du maintien de la rémunération, soit des aménagements d'horaires pendant la grossesse. Quelques conventions évoquent également le congé parental d'éducation ou le congé paternité (avenant CCN des *vétérinaires - cabinets et cliniques*) pour insérer les dispositions légales. L'avenant à la CCN des *organismes de tourisme* prévoit que le salarié peut bénéficier d'une prolongation d'un an de son congé parental.

Concernant les différentes formes du contrat de travail, comme l'an dernier, le contrat à durée déterminé est rarement évoqué.

Contrairement à l'an dernier, aucun accord n'évoque le contrat de mission à l'exportation ou le recours au travail temporaire dans un but d'insertion professionnelle ou de complément de formation (prévus par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005). En revanche, le contrat de travail à durée indéterminée « intermittent » est également évoqué par une convention (prestations de

services dans le secteur tertiaire qui le prévoit pour les animateurs commerciaux).

Enfin, différents thèmes, absents l'an dernier, sont présents en 2006 : notamment l'emploi des enfants mineurs (secteur du *cinéma - doublage-artistes interprètes*), des jeunes travailleurs (*commerce détail et gros alimentaire*), le travail à domicile (*édition*)...

Enfin, suite à l'accord national interprofessionnel relatif au télétravail signé le 19 juillet 2005, la branche des *télécommunications* est la première à avoir signé un avenant spécifique sur ce sujet.

# XI. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

## XI.1. LES DISPOSITIONS LÉGALES EN LA MATIÈRE

Toute entreprise d'au moins 20 salariés est tenue d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs reconnus handicapés, des accidentés du travail, des mutilés de guerre ou assimilés et des personnes relevant des autres catégories de bénéficiaires visés par la loi, dans la proportion de 6 % de l'effectif total.

Pour s'acquitter de cette obligation, les entreprises ont le choix entre l'embauche directe et d'autres solutions alternatives prévues par la loi :

- en passant des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées ou des établissements de travail protégé, sans toutefois pouvoir dépasser la limite de 50 % de l'obligation d'emploi ;
- en accueillant en stage des personnes handicapées au titre de la formation professionnelle dans la limite de 2 % de l'assiette d'assujettissement de l'établissement ;
- en faisant application d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire ;
- en versant au fond de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés géré par l'Association nationale pour la gestion du fond pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) une contribution annuelle.

### ***Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées***

Les années précédentes, les partenaires sociaux se sont peu emparés du thème de l'emploi des personnes handicapées. Les accords abordant ce sujet étaient peu nombreux, ces questions étant bien souvent évoquées en complément à d'autres thèmes de négociation.

Aussi, afin de faire entrer l'emploi des travailleurs handicapés dans le domaine de la politique contractuelle des entreprises et d'en faire un élément incontournable de dialogue social, la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation

et la citoyenneté des personnes handicapées a instauré une obligation de négocier tous les ans dans les entreprises et tous les trois ans dans les branches professionnelles. Les négociations doivent porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi ainsi que sur les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise (articles L. 132-12 et L. 132-27 du Code du travail).

## XI.2. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2006

En 2006, la négociation collective engagée au sein des *Caissees d'Épargne* a débouché sur la signature d'un accord de branche conclu pour trois ans dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et agréé par le ministre chargé de l'emploi.

Les principaux objectifs de cet accord sont d'augmenter le nombre des travailleurs handicapés dans les entreprises et de les intégrer durablement, de gérer l'évolution de leur carrière et de contribuer à leur insertion et à leur réinsertion professionnelle notamment par la formation en particulier des jeunes handicapés.

Cinq autres conventions collectives – quatre au niveau national et une au niveau départemental – rappellent les obligations légales en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle. Il s'agit de :

- la convention collective des *chaînes thématiques* ;
- la convention collective du *commerce détail et gros à prédominance alimentaire* ;
- la convention collective du *Crédit Mutuel* ;
- la convention collective de *désinsectisation, désinsectisation, dératisation* ;
- la convention collective de la *manutention ferroviaire travaux connexes* ;
- la convention collective de la *métallurgie Loir-et-Cher*.

Au-delà de ces rappels, ces conventions collectives mettent l'accent sur la formation professionnelle et le développement des compétences des travailleurs handicapés. Ainsi, la convention collective du *Crédit Mutuel*, dans un avenant dédié à la formation professionnelle, prévoit un contrat d'apprentissage dont la durée peut atteindre quatre ans.

La convention collective du *commerce détail et gros à prédominance alimentaire*, dans un avenant spécifique à l'emploi des handicapés, s'engage à favoriser d'une part, l'emploi des travailleurs handicapés par l'aménagement des postes de travail, et d'autre part, à sensibiliser les

équipes sur le sujet par la diffusion d'une meilleure information, notamment en y associant les représentants du personnel. L'avenant, enfin, insiste sur la réussite de l'accueil et de l'intégration des personnes handicapées.

Dans son avenant d'actualisation, la convention collective de la *manutention ferroviaire travaux connexes* met l'accent sur des mesures d'aménagements de poste ou d'horaire.

L'avenant de révision de la convention de la *métallurgie Loir-et-Cher* s'engage, quant à lui, à prendre toutes les mesures appropriées pour permettre notamment aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification (application de l'article L. 323-9-1 du Code du travail).



# LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

---

## I. DONNÉES GÉNÉRALES

À ce jour, on recense, via les Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), près de 20 200 accords<sup>1)</sup> d'entreprise signés en 2006 par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés. Les textes signés par des représentants élus du personnel s'élèvent à plus de 4 700 mais concernent quasi-exclusivement l'intéressement, la participation et l'épargne salariale.

Sur la base des données provisoires disponibles pour 2006, on peut estimer que le nombre total d'accords signés progresse modérément par rapport à 2005, d'environ 3 %. Cette hausse modérée fait suite à la forte augmentation enregistrée en 2005 par rapport à 2004, qui était notamment due à l'épargne salariale et à la mise en place de la journée de solidarité. En 2006, le thème "salaires et primes" renforce sa position de premier objet de négociation, alors que le temps de travail poursuit son repli amorcé depuis le début des années 2000.

Les accords signés par des délégués syndicaux ou des élus du personnel en 2006 sont le fruit de négociations collectives dans plus de 12 500 entreprises différentes et concernent potentiellement plus de six millions de salariés.

## II. CONTEXTE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE

### II.1. CADRE JURIDIQUE DE LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EN 2006

La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet d'adapter les règles du Code du travail aux spécificités et besoins de l'entreprise. Une négociation collective suppose une ou plusieurs rencontres formalisées entre représentants de la direction et représentants des salariés, dans le but de parvenir à un accord sur différents sujets. Historiquement, ce sont les délégués syndicaux, désignés par les organisations syndicales représentatives, qui ont la fonction de négocier avec l'employeur et de signer les accords d'entre-

---

*1) Il s'agit ici plus précisément de nouveaux accords, d'avenants, d'adhésions, de dénonciations d'accord et de procès-verbaux de désaccord ayant été signés durant l'année 2006. Voir méthodologie.*

prise. Depuis les années 90, pour favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux, des exceptions légales à ce principe ont été aménagées (loi du 12 novembre 1996, loi du 19 février 2001) afin de permettre, sur des thèmes précis (temps de travail ou épargne salariale), aux représentants élus du personnel ou à des salariés mandatés temporairement par des organisations syndicales de ratifier des accords d'entreprise. La loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social et la formation professionnelle tout au long de la vie a étendu ces possibilités, sous réserve d'accords de branche préalables : en l'absence de délégués syndicaux, des négociations sur tous les thèmes peuvent être menées 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.

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 des entreprises de plus de 50 salariés, où la désignation de délégués syndicaux est facilitée. Cette négociation doit concerner toute l'entreprise mais elle peut avoir lieu séparément au niveau des différents établissements ou, en amont au niveau d'une Unité économique et sociale (UES). L'obligation concerne l'ouverture de négociations et non l'aboutissement à un accord. Depuis les lois Auroux de 1982, l'obligation annuelle de négocier concerne les salaires effectifs, la durée effective 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 enfin l'égalité salariale entre les femmes et les hommes en 2006. Dans les entreprises de plus de 300 salariés et les groupes, des négociations tous les trois ans sont 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 susceptibles de lui être associées.

## II.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 seules informations enregistrées par les services des DDTEFP 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 2006 sont à ce jour provisoires, puisqu'ils ne reposent que sur les données enregistrées jusqu'au 31 décembre 2006 ; or comme chaque année, une proportion non négligeable de textes signés en 2006 n'ont pu être enregistrés dans les DDTEFP qu'au premier trimestre 2007.

### II.3. CHAMP DES ACCORDS ET TERMINOLOGIE

Le champ couvre l'ensemble des textes susceptibles d'être déposés par les entreprises et de faire l'objet d'un récépissé de dépôt que leur délivrent les DDTEFP. Dès lors que ces textes résultent d'une négociation collective menée au niveau d'un groupe d'entreprises, d'une 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*. La signature de représentants des salariés (élus ou désignés) est un critère minimal pour pouvoir considérer que "l'accord" résulte d'un processus de négociation collective. Cela signifie que les décisions unilatérales (textes comportant seulement la signature de l'employeur) et les accords ratifiés après référendum auprès des salariés sont exclus du champ d'analyse<sup>(2)</sup>.

Le terme générique d'"accord d'entreprise" recouvre cependant 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'accords et des constats de désaccords. Les deux derniers types de textes ne peuvent être exclus de l'analyse dès lors qu'ils comportent la signature de l'employeur et de représentants des salariés, puisqu'ils expriment une forme d'aboutissement de négociations collectives. Les accords stricts et les avenants représentent l'essentiel des textes déposés.

---

2) Ces textes font l'objet d'un dépôt dans les DDTEFP lorsqu'ils s'inscrivent dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale ou encore, en 2006, dans celui du "bonus exceptionnel" permis par l'article 17 de la loi du 19 décembre 2005 sur le financement de la sécurité sociale en 2006.

### III. NOMBRE ET TYPES D'ACCORDS EN 2006

#### III.1. LES VOLUMES D'ACCORDS EN FONCTION DES SIGNATAIRES

Les données 2006 sont provisoires, comme chaque année : pour des raisons de calendrier, les accords conclus en 2006 mais déposés en 2007 dans les DDTEFP n'ont pu être pris en compte dans cette analyse.

Au cours de l'année 2006, plus de 67 000 textes ont été déposés dans les DDTEFP. Compte tenu des délais de dépôt des textes par les entreprises ainsi que du temps nécessaire à leur traitement par les services, une partie de ces documents relève de la négociation en 2005 : seuls 51 160 textes ont donc été conservés au titre de la négociation en 2006, car signés durant l'année.

#### Nombre de textes signés selon le type de signataires, par année

	2006 <sup>(a)</sup> <i>(Chiffres provisoires)</i>	Croissance estimée sur un an <sup>(c)</sup>	2005 <sup>(a)</sup>	2004 <sup>(a)</sup>
<b>Nombre total de textes</b> (décompte au 31/12/2006)	51 160	14,0 %	59 560	47 430
dont : Accords d'entreprise signés par des élus du personnel, des délégués syndicaux ou des salariés mandatés <sup>(b)</sup>	24 895	2,1 %	30 606	25 730
Accords signés uniquement par des délégués syndicaux ou salariés mandatés	20 178	3,2 %	24 210	19 324

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DARES (Accords d'entreprise)

(a) Données provisoires pour 2006, car tous les accords signés en 2006 n'ont pas été enregistrés au 31 décembre. Les données de 2005 et 2004 ont en revanche été complétées et sont donc définitives.

(b) Sont donc exclues les décisions unilatérales, les accords ratifiés par référendum (majorité des 2/3 des salariés) et les accords dont les enregistrements comportent des erreurs ou des incohérences.

(c) Taux de croissance estimé en comparant les données 2006 à celles disponibles l'an dernier à la même époque pour 2005 (44 850 textes reçus au 31/12/2005, voir bilan 2005), en supposant que les retards de collecte sont constants.

Parmi les textes signés dans l'année, certains ne peuvent être exploités car ils présentent des erreurs ou des incohérences impossibles à corriger (aucun thème de négociation identifié, absence de signataire identifié, ou d'organisation syndicale signataire ou mandante en cas de conclusion de l'accord avec un délégué syndical ou un salarié mandaté). Au-delà de ces erreurs imputables à des problèmes techniques, il convient également d'éliminer les décisions unilatérales signées par l'employeur et les textes ratifiés par un référendum

(majorité des 2/3 des salariés) pour lesquels le rôle des représentants de salariés dans la négociation et la signature du texte ne sont pas avérés.

Au 31 décembre 2006, près de 25 000 accords **signés par des élus du personnel**, des délégués syndicaux ou des salariés mandatés, sont donc recensés. Parmi les signataires élus, il s'agit essentiellement de membres du comité d'entreprise représentant les salariés. La progression estimée par rapport à l'an dernier pour cet ensemble d'accords est nettement plus faible qu'aurait pu laisser croire la progression du nombre total de textes déposés. Cet écart tient à la forte hausse en 2006 du nombre de textes déposés sous formes de décisions unilatérales et d'accords ratifiés par référendum, elle-même conséquence de la mise en place de dispositifs de participation et d'épargne salariale dans des PME, ainsi que de l'application du bonus exceptionnel en matière salariale.

Dans un second temps, afin de neutraliser l'hétérogénéité de la collecte d'information au cours du temps, notamment lorsqu'il s'agit d'enregistrer les accords signés par des représentants élus du personnel (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, délégation unique du personnel), **un second sous-ensemble d'accords, uniquement signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés**, est distingué. Cette restriction (environ 4 700 accords sont alors exclus) vise à assurer une stabilité méthodologique par rapport aux années antérieures, et permettre ainsi des comparaisons par rapport aux précédents bilans. Elle permet en outre de bien faire apparaître les différences de thèmes abordés par les accords selon qu'ils sont signés par des représentants du personnel élus ou des délégués syndicaux.

Au 31 décembre 2006, ce sont donc près de 20 200 accords signés par des délégués syndicaux qui sont comptabilisés : les accords signés par des salariés mandatés sont en réalité en nombre extrêmement restreint. Si l'on compare les données 2006 disponibles à celles établies à la même époque de l'année pour 2005, on peut conclure à une augmentation modérée du nombre d'accords signés par des représentants des salariés (DS, mandatés ou élus du personnel), de l'ordre de 2 à 3 %. Cette légère progression confirme la tendance à la reprise de l'activité de négociation au niveau des entreprises, après un creux marqué de 2004. Elle fait suite à la forte hausse enregistrée en 2005<sup>3)</sup>, qui s'expliquait notamment par les incitations portant sur les salaires, l'épargne salariale et la mise en place de la journée de solidarité.

3) Les données 2005 ont été actualisées et sont désormais définitives : cela conduit à revaloriser le nombre d'accords conclus en 2005 de plus de 20 % par rapport au chiffre publié dans l'édition précédente du bilan de la négociation. Cette augmentation est supérieure à celle qui avait été estimée dans le bilan précédent. Les modifications effectuées entre 2004 et 2005 sur le dispositif d'enregistrement des accords ont contribué à une amélioration globale de la remontée des informations départementales sur les accords. Il est difficile d'évaluer exactement dans quelle proportion la hausse chiffrée est réellement le fait des entreprises ou du système statistique.

### III.2. TYPES DE TEXTES

Les accords initiaux d'entreprise et leurs avenants représentent la quasi-totalité des textes signés. Les dénonciations et les procès verbaux de désaccords apparaissent très minoritaires. Les désaccords sont quasiment absents lorsqu'il s'agit de négociations sur l'épargne salariale. La plupart d'entre eux concernent en fait la question des salaires et primes, souvent dans le cadre d'une négociation annuelle obligatoire qui échoue. Le nombre globalement faible des dénonciations et procès verbaux de désaccord s'explique aussi par des difficultés de collecte de l'information : peu formalisée dans les entreprises, ni *a fortiori* toujours déposée, une partie de ces textes n'est donc pas portée à la connaissance de l'Administration.

#### Types de textes en 2006

Types de textes	Nombre de textes en 2006 <i>(Chiffres provisoires)</i>	%
<b>Ensemble</b>	<b>24 895</b>	100
Accord initial	18 373	<b>73,8</b>
Avenant	5 008	<b>20,1</b>
Dénonciation	190	<b>0,8</b>
P.V. de désaccord	969	<b>3,9</b>
Adhésion	355	<b>1,4</b>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DARES (Accords d'entreprise)

Les accords analysés incluent des textes relatifs à la participation, l'intéressement et l'épargne salariale. Depuis la loi de février 2001<sup>4)</sup>, ces textes ont pris une importance considérable dans l'activité d'enregistrement des DDTEFP, notamment parce que ces différents dispositifs ont été rendus accessibles à de très petites entreprises, avec des modalités de négociation et conclusion spécifiques et particulièrement souples. Il demeure cependant des différences de pratiques d'enregistrement et de comptabilisation de ces textes entre les différents départements<sup>5)</sup>. Une part importante de ces "accords" ne sont pas comptabilisés ici, car il s'agit en fait d'une simple déclaration unilatérale de l'employeur, ou d'un texte directement ratifié par référendum<sup>6)</sup>. L'analyse proposée ici ne rend donc que partiellement compte de la mise en place dans les entreprises des dispositifs récents relatifs à l'intéressement, la participation et l'épargne salariale.

4) Dite loi Fabius, diversifiant les produits d'épargne salariale et élargissant les possibilités d'adhésion à ces dispositifs pour les petites entreprises.

5) Par ailleurs, chaque année, à la date du bilan de la négociation, l'intégralité des informations départementales relatives aux accords d'intéressement, de participation et d'épargne salariale n'est pas disponible.

6) Les documents déposés se résument bien souvent au seul contrat commercial établi entre l'employeur et l'organisme bancaire ou la compagnie d'assurance.

## IV. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME

Un accord conclu entre l'employeur et ses salariés est susceptible de couvrir plusieurs thèmes, d'importance variable. Une codification précise de l'ensemble des sujets ainsi abordés suppose une lecture relativement fine des textes, ce qui n'est pas toujours possible lors de l'enregistrement des accords. En conséquence, environ huit accords sur dix sont identifiés par un sujet unique de négociation<sup>(7)</sup>.

### IV.1. LES ACCORDS SIGNÉS PAR DES SYNDICATS

En 2006, la question salariale demeure prépondérante, avec plus de 7 000 accords, devant le temps de travail et l'épargne salariale au sens large<sup>(8)</sup>.

#### Les thèmes de négociation parmi les accords signés par des syndicats (délégués syndicaux ou salariés mandatés)

THÈMES des "accords" signés par des syndicats <sup>(a)</sup>	Nombre d'accords 2006 <i>(Chiffres provisoires)</i>	Fréquence de chaque thème <sup>(b)</sup> <i>(Valeurs provisoires)</i>	Rappel : fréquences en 2005 et 2004 <i>(Valeurs révisées et définitives)</i>	
			2005	2004
<b>Total des accords</b>	20 178		24 210	19 324
Salaires et primes	7 455	36,9 %	34,1 %	29,7 %
Temps de travail	4 719	23,4 %	27,5 %	24,3 %
Participation, intéressement, épargne salariale	3 431	17,0 %	14,5 %	15,3 %
Droit syndical, IRP, expression des salariés	1 949	9,7 %	6,9 %	6,6 %
Conditions de travail	282	1,4 %	2,2 %	3,1 %
Emploi	758	3,8 %	3,4 %	2,9 %

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DARES (Accords d'entreprise)

(a) En 2006, 7 455 accords signés par des représentants syndicaux (nouveaux accords, avenants, constats de désaccords, adhésions, dénonciations) ont abordé le thème des salaires et primes, soit 36,9 % de l'ensemble des accords conclus par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés.

(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 %.

7) On ne peut de ce fait exclure que certains thèmes, souvent traités de façon secondaire dans des accords plus généraux, soient de ce fait sous-estimés par rapport aux autres.

8) Concernant le poids des accords d'intéressement, de participation et d'épargne salariale, voir plus loin l'analyse spécifique et la partie méthodologie.

La part des “salaires et primes” s’accroît, essentiellement sous l’effet d’accords relatifs au “bonus exceptionnel” dit Villepin, permis par la loi de financement de la sécurité sociale du 15 décembre 2005<sup>9)</sup> (environ 3 % des accords sont liés à ce dispositif spécifique). En revanche, la part des accords sur le temps de travail diminue significativement par rapport à 2005. Cette baisse résulte notamment de la diminution des accords relatifs à la mise en place de la journée de solidarité, cette question ayant été dans de nombreuses entreprises réglée en 2005. On constate cependant en 2006 que l’ensemble des thèmes inclus sous l’appellation “temps de travail” tend à diminuer : réduction mais aussi aménagement du temps de travail (dont compte épargne-temps et modulation). Ainsi, après avoir été mise au centre des négociations collectives jusqu’au début des années 2000, la thématique du temps de travail est de plus en plus éclipsée par les questions salariales.

La forte progression des accords sur “le droit syndical, les instances représentatives du personnel et l’expression des salariés” est en grande partie la conséquence de la loi du 2 août 2005 en faveur des PME, qui fixe la durée des mandats pour les représentants élus du personnel à quatre ans mais permet aux entreprises ou branches de réduire conventionnellement cette durée<sup>10)</sup>. Un certain nombre d’entreprises ont ainsi pu décider de revenir à une durée de mandat de deux ans.

Bien que toujours marginaux en volume, les accords sur l’égalité professionnelle connaissent une progression notable : il s’agit là des premiers effets de la loi du 23 mars 2006 qui renforce l’obligation de négocier sur l’égalité salariale entre hommes et femmes. D’après cette loi, les accords annuels portant sur les salaires ne peuvent en effet être enregistrés dans les DDTEFP que si les entreprises attestent de négociations ouvertes préalablement sur la question de l’égalité salariale entre les femmes et les hommes.

## IV.2. SPÉCIFICITÉ DE L’ÉPARGNE SALARIALE

La part des accords signés par des délégués syndicaux et ne portant que sur des questions d’intéressement, de participation ou plus largement d’épargne salariale ne cesse de croître depuis 2004. Cette

9) Cette loi permet le versement avant le 31 juillet 2006 d’un bonus allant jusqu’à 1 000 euros par salarié, exonéré de charges sociales. Sa mise en place nécessite un accord d’entreprise signé avant le 30 juin 2006 : cet accord peut être couplé aux négociations salariales annuelles et, pour les PME, il peut être ratifié directement par un référendum à la majorité des 2/3 des salariés ou avec l’accord du comité d’entreprise.

10) Il est impossible de chiffrer précisément le nombre d’accords de ce type, puisque seule la saisie du thème général “droit syndical, IRP...” est en général effectuée lors de l’enregistrement en DDTEFP. 200 textes ont cependant été enregistrés avec une mention supplémentaire faisant référence à la durée des mandats, ce qui constitue donc une valeur minimale.

tendance ne reflète qu'en partie l'importance croissante de ces questions dans l'activité de négociation des entreprises.

En effet, l'examen des seuls accords signés par des délégués syndicaux n'offre qu'une image très limitée des négociations relatives aux dispositifs de gestion de l'épargne salariale (plans d'épargne entreprise, intéressement ou participation financière), puisque les modalités de négociation sont plus souples dans ce domaine. De nombreux accords sont conclus avec des représentants élus du personnel, et non avec des délégués syndicaux : sur les 4 700 accords signés en 2006 par des élus du personnel<sup>(11)</sup> (essentiellement par des représentants des salariés au comité d'entreprise) et enregistrés dans les DDTEFP, plus de neuf sur dix traitent de dispositifs d'intéressement, de participation et plus généralement d'épargne salariale. Si l'on tient compte de ces 4 500 accords en plus de ceux signés par les délégués syndicaux, alors l'épargne salariale (au sens large) devient le premier thème abordé en 2006, devant les salaires et primes, avec 30 % de textes signés. Cette proportion est stable sur les trois dernières années<sup>(12)</sup>.

Ceci confirme que la signature d'accords par des élus du personnel s'inscrit toujours, en 2006, dans le cadre des dispositifs spécifiques mis en place depuis 2001 pour favoriser le développement de la participation et de l'épargne salariale, et non dans le cadre plus général de la loi du 4 mai 2004 qui visait à ouvrir la négociation aux élus sur tous les thèmes.

---

11) Voir tableau de la partie III.1.

12) Une évaluation plus complète et plus précise des dispositifs d'épargne salariale est réalisée annuellement par le Conseil supérieur de la participation à l'automne. Voir "La participation financière, rapport annuel du Conseil supérieur de la participation (CSP) pour 2005-2006". Les données collectées en début d'année pour le bilan de la négociation donnent une tendance générale mais ne prennent pas en compte certains départements importants comme Paris.

## V. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS

Lorsque les accords sont signés par des délégués syndicaux, on peut identifier les syndicats de salariés auxquels appartiennent ces délégués. Le **taux de signature** de chaque syndicat est un indicateur qui rapporte le nombre d'accords signés par chaque syndicat au nombre total d'accords. Il renseigne sur la volonté de chaque organisation syndicale de s'accorder avec l'employeur sur une position commune, mais rend en même temps compte du degré d'implantation de chacune dans les entreprises. La **propension à signer** (part des accords signés par une organisation syndicale parmi l'ensemble des accords conclus dans les entreprises où elle est présente) permet de neutraliser l'effet du degré d'implantation<sup>(13)</sup>.

Sur les dernières années, le comportement de signature de chaque centrale syndicale a peu varié. Les représentants de la CFDT demeurent ceux qui signent le plus souvent des accords, puisque plus de 60 % des accords portent leur signature. Viennent ensuite les délégués de la CGT et de la CGT-FO, qui ont des taux de signature respectivement d'environ 53 % et 43 % des accords, et les syndicats CFTC et CFE-CGC avec des taux de 32 % et 37 %. Cette hiérarchie reproduit cependant en grande partie les différences d'implantation des différents syndicats au niveau des entreprises.

### Nombre d'accords signés par des délégués syndicaux et taux de signature par organisation syndicale signataire\*

Chiffres provisoires pour 2006, définitifs pour 2005 et 2004

SIGNATAIRES Délégués syndicaux	Nombre de textes	CGT	CFTC	CFDT	CFE-CGC	CGT-FO	Autres syndicats
<b>2006</b>	<b>20 178</b>	<b>52,5</b>	<b>31,8</b>	<b>60,4</b>	<b>36,7</b>	<b>42,7</b>	<b>15,2</b>
2005	<b>24 210</b>	52,8	31,0	59,8	35,4	42,1	15,5
2004	<b>19 324</b>	52,5	31,2	60,3	36,3	42,1	14,9

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DARES (Accords d'entreprise)

\* Un accord peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales, la somme des pourcentages est donc supérieure à 100.

Si on se restreint aux entreprises où chacune des organisations syndicales est présente, c'est la CFDT qui signe le plus fréquemment (92,2 % des accords). La CFE-CGC et la CFTC signent également au moins neuf accords sur dix, la seconde progressant légèrement par rapport aux années précédentes. La CGT et la CGT-FO se caractérisent

13) Bien que cohérentes dans le temps, ces données sont systématiquement surestimées car l'information sur la présence d'une organisation syndicale non-signataire n'est pas toujours disponible. Par ailleurs ces indicateurs ne permettent pas de rendre compte de l'effet de la pluralité syndicale dans les entreprises.

toujours en 2006 par des propensions à signer plus faibles que les autres : respectivement 83 % et 87 % des accords. Après avoir progressé entre 2003 et 2005, elles semblent signer un peu moins souvent en 2006, ce qui peut éventuellement refléter un durcissement des négociations dans les entreprises où ces organisations sont présentes.

### **Propension\* à signer par organisation syndicale**

*Chiffres provisoires pour 2006, définitifs pour 2005 et 2004*

<b>SIGNATAIRES</b> Délégués syndicaux	<b>CGT</b>	<b>CFTC</b>	<b>CFDT</b>	<b>CFE-CGC</b>	<b>CGT-FO</b>
<b>2006</b>	<b>83,0</b>	<b>90,0</b>	<b>92,2</b>	<b>91,6</b>	<b>87,0</b>
2005	83,9	88,6	92,1	91,6	88,5
2004	82,7	89,6	91,7	91,7	87,7

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DARES (Accords d'entreprise).

\* Part des accords signés par une organisation syndicale lorsqu'elle est présente dans l'entreprise. Aucune organisation n'étant présente dans les entreprises recourant au mandatement, la propension à signer ne peut être calculée dans ce cas.

## VI. LA NÉGOCIATION PAR TAILLE D'ENTREPRISE ET SECTEUR D'ACTIVITÉ

### VI.1. LA NÉGOCIATION PAR TAILLE D'ENTREPRISE

Les accords sont relativement concentrés dans les entreprises de grande taille : celles de plus de 500 salariés ont généré 20 % des accords alors qu'elles ne représentent que 15 % de l'ensemble des entreprises ayant déposé au moins un accord. Cette contribution est encore plus élevée si l'on ne tient compte que des accords portant sur des thèmes autres que l'épargne salariale. Cela vient du fait qu'elles signent en général plusieurs accords centraux d'entreprises chaque année, ou que certains de leurs établissements ont signé des accords séparément.

Plus de 18 % de l'ensemble des accords sont signés par des entreprises de moins de 50 salariés. Sur les seuls accords d'épargne salariale, cette proportion dépasse 23 %, ce qui indique que les petites entreprises négocient essentiellement sur ce thème notamment parce que cela est facilité en l'absence de délégués syndicaux. De nombreux "accords" de petites entreprises ne sont pas recensés ici car ils sont obtenus après référendum auprès des salariés ou décisions unilatérales ce qui ne garantit pas l'existence d'une réelle négociation collective.

#### Répartition des accords conclus en 2006 selon la taille de l'unité signataire

TAILLE <sup>(a)</sup>	Nombre total d'accords <sup>(b)</sup> <i>(Chiffres provisoires)</i>	%	Épargne salariale seule <sup>(c)</sup>	%	Hors épargne salariale seule	%
<b>Ensemble</b>	<b>24 895</b>	<b>100,0</b>	<b>7 701</b>	<b>100</b>	<b>17 194</b>	<b>100</b>
10 salariés et moins	1 639	6,6	734	9,5	905	5,3
11 à 20 salariés	788	3,2	273	3,5	515	3,0
21 à moins de 50 salariés	2 198	8,8	806	10,5	1 392	8,1
50 à moins de 100 salariés	4 904	19,7	2 020	26,2	2 884	16,8
100 à moins de 200 salariés	5 077	20,4	1 515	19,7	3 562	20,7
200 à moins de 500 salariés	5 296	21,3	1 326	17,2	3 970	23,1
500 salariés et plus	4 993	20,1	1 027	13,3	3 966	23,1

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DARES (Accords d'entreprise).

(a) En fonction de l'effectif salarié associé à l'établissement ou l'entreprise qui a déposé l'accord.

(b) Accords signés par un délégué syndical ou un représentant élu du personnel.

(c) Il s'agit des accords dont le thème est exclusivement l'épargne salariale (intéressement, participation, PEE, PEI, PERCO, etc.).

## VI.2. LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Comme en 2005, le tertiaire concentre toujours plus de la moitié des accords signés en 2006 et emploie 70 % des effectifs salariés. Cette part progresse régulièrement depuis trois ans, notamment sous l'impulsion du secteur du commerce.

L'industrie génère quant à elle 41 % des accords, alors qu'elle n'emploie plus que 22,5 % des salariés. Ce décalage par rapport au tertiaire s'explique par le degré de concentration plus élevé dans l'industrie<sup>(14)</sup>. À l'inverse, dans le secteur de la construction, caractérisé par la forte proportion de petites entreprises, relativement peu d'accords sont signés.

Le commerce et la construction demeurent les deux secteurs où la part des accords est la plus faible au regard de leur poids dans la population salariée. Par rapport aux autres secteurs, la part des accords signés par des représentants du personnel élus est significative : si l'on n'en tenait pas compte, la part d'accords signés dans le commerce par les seuls délégués syndicaux ne serait que de 10 % en 2006.

---

*14) La présence syndicale étant plus forte dans les grandes entreprises, la mise en œuvre des négociations annuelles, obligatoires sur de nombreux thèmes, y est d'autant plus facile.*

## Effectifs salariés et répartition des accords selon le secteur d'activité (hors agriculture)

ACTIVITÉ (NES 16)	Nombre de salariés <sup>(a)</sup> dans chaque secteur <i>(en milliers)</i>	% des salariés	Nombre d'accords en 2006 <sup>(b)</sup> <i>(Chiffres provisoires)</i>	% accords en 2006	% accords en 2005	% accords en 2004
<b>Ensemble</b> <i>(hors agriculture, sylviculture et pêche<sup>(c)</sup>)</i>	<b>16 597,4</b>	<b>100,0</b>	<b>24 786</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Industries agricoles et alimentaires	516,6	3,1	1 134	4,6	4,7	4,8
Industrie des biens de consommation	572,5	3,4	1 409	5,7	6,2	6,3
Industrie automobile	278,9	1,7	527	2,1	1,8	2,0
Industries des biens d'équipement	735,8	4,4	1 904	7,7	7,6	8,3
Industries des biens intermédiaires	1 298,9	7,8	4 390	17,7	17,1	17,4
Énergie <sup>(a)</sup>	234,5	1,4	482	1,9	2,1	1,9
<b>Industrie</b>	<b>3 637,3</b>	<b>21,9</b>	<b>9 846</b>	<b>39,7</b>	<b>39,4</b>	<b>40,7</b>
<b>Construction</b>	<b>1 334,3</b>	<b>8,0</b>	<b>1 208</b>	<b>4,9</b>	<b>5,7</b>	<b>5,4</b>
Commerce	2991	18,0	2 987	12,1	12,8	12,8
Transports <sup>(a)</sup>	1 066,3	6,4	1 848	7,5	6,5	7,0
Activités financières	584	3,5	1 447	5,8	6,2	6,1
Activités immobilières	353,9	2,1	508	2,0	1,9	1,8
Services aux entreprises <sup>(a)</sup>	3 284,8	19,8	3 797	15,3	14,9	14,4
Services aux particuliers	1 294,6	7,8	833	3,4	3,3	3,0
Éducation, santé, action sociale	1 577,3	9,5	1 747	7,0	7,0	6,2
Administration et act.associatives	474	2,9	565	2,3	2,3	2,6
<b>Tertiaire</b>	<b>11 625,9</b>	<b>70,0</b>	<b>13 732</b>	<b>55,4</b>	<b>54,9</b>	<b>53,9</b>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DARES (Accords d'entreprise)

**Lecture** : 8 % des salariés sont employés dans le secteur de la construction ; 1 208 accords y ont été signés en 2006, soit 4,9 % de l'ensemble des textes signés par des délégués syndicaux ou des élus du personnel.

- (a) Effectifs UNEDIC au 31/12/2005 (en milliers de salariés, chiffres arrondis) hormis trois secteurs (Énergie, Transport, Services aux particuliers). Pour ces trois secteurs les effectifs sont complétés par des estimations de l'INSEE au 31/12/2005.
- (b) Accords, avenants, PV de désaccord et dénonciations signés par des délégués syndicaux ou des élus du personnel. Lors des précédents bilans de la négociation, les accords signés par des élus du personnel n'étaient pas pris en compte. Les chiffres ont été recalculés pour 2004 et 2005 afin d'incorporer ces accords.
- (c) L'agriculture, la sylviculture et la pêche sont exclues du champ en raison des difficultés rencontrées pour appréhender tant le nombre d'accords que l'effectif salarié de ce secteur. Le dépôt des accords se fait en partie selon un circuit différent.

Partie 3  
**LES DOSSIERS**



# LES DOSSIERS

---

## ***Approche thématique***

- Dossier n° 1 : La couverture conventionnelle et les conventions collectives de branche du secteur concurrentiel non agricole
- Dossier n° 2 : La négociation collective sur les mutations économiques – le développement des accords de méthode en 2005-2006
- Dossier n° 3 : Bilan des accords de Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) 2005-2006

## ***Approche transversale***

- Dossier n° 4 : Les conflits collectifs du travail dans les entreprises au cours de la dernière décennie
- Dossier n° 5 : Un panorama des relations professionnelles : la France des années 2000 vue par l'enquête REPONSE

## ***Approche sectorielle***

- Dossier n° 6 : Les négociations dans les champs du spectacle vivant et enregistré
- Dossier n° 7 : La négociation dans les entreprises publiques en 2006
- Dossier n° 8 : La négociation dans les professions agricoles en 2006



LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE  
ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES  
DE BRANCHE DU SECTEUR  
CONCURRENTIEL NON AGRICOLE

---

*Dossier réalisé par la Direction de l'animation de la recherche,  
des études et des statistiques (Dares).*



# LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE DU SECTEUR CONCURRENTIEL NON AGRICOLE

La couverture conventionnelle globale a fortement progressé entre 1997 et 2004, le taux de couverture passant de 93,7 % à 97,7 % des salariés du secteur concurrentiel non agricole. Cette progression est essentiellement due à la signature et à l'extension de nouvelles conventions. Quelques vides conventionnels demeurent dans des activités aux effectifs salariés peu nombreux, comme par exemple les associations intermédiaires.

## **I. LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE A FORTEMENT PROGRESSÉ ENTRE 1997 ET 2004**

La couverture conventionnelle globale a progressé entre décembre 1997 et décembre 2004 [encadré 1]. 97,7 % des salariés du secteur concurrentiel non agricole [encadré 2] étaient couverts par une convention, un statut ou un ensemble d'accords fin 2004, ils étaient 93,7 % sept ans plus tôt [tableau 1]. Cette progression concerne tous les secteurs d'activité, à des degrés divers.

**Tableau 1 – Couverture conventionnelle globale des salariés dans le secteur concurrentiel non agricole (en %)**

Activité économique	Proportion de salariés couverts par une convention, un statut ou un ensemble d'accords	
	1997	2007
Industries agricoles et alimentaires	97,1	99,0
Industries des biens de consommation	96,5	98,8
Industrie automobile	99,1	99,9
Industries des biens d'équipement	97,9	99,3
Industries des biens intermédiaires	97,7	99,5
Energie	93,8	99,1
Construction	96,6	98,7
Commerce	94,3	98,4
Transports	96,6	99,4
Activités financières	94,5	98,7
Activités immobilières	93,4	98,2
Services aux entreprises	91,6	97,4
Services aux particuliers	82,3	92,5
Education, santé, action sociale	93,5	96,6
Activités associatives	73,6	87,2
<b>Ensemble</b>	<b>93,7</b>	<b>97,7</b>

Source : Dares, enquêtes ACEMO sur les conventions collectives de décembre 1997 et décembre 2004, enquêtes ACEMO sur les petites entreprises d'octobre 1996 et juin 2005.

Entre 1997 et 2004, de nombreux vides conventionnels effectifs ont disparu : seuls désormais 2,3 % des salariés, soit un peu plus de 350 000 personnes ne sont toujours pas couvertes par un texte conventionnel ou statutaire [tableau 2].

Une grande partie de cette amélioration est intervenue dès le début 1998. À cette date, l'extension de la convention des *hôtels cafés restaurants* était effective. Cet ancien vide conventionnel est devenu une branche groupant plus de 500 000 salariés.

**Tableau 2 – Répartition de la couverture conventionnelle des salariés dans le secteur concurrentiel non agricole en 2004 (en %)**

	Répartition de la couverture conventionnelle globale en 2004				Proportion de salariés non couverts en 2004
	Convention collective de branche	Convention d'entreprise exclusive	Statut	Ensemble d'accords de branche	
Industries agricoles et alimentaires	97,7	0,8	(n.s.)*	0,5	1,0
Industries des biens de consommation	97,5	0,3	(n.s.)	1,0	1,2
Industrie automobile	99,9	(n.s.)	(n.s.)	(n.s.)	0,1
Industries des biens d'équipement	98,9	(n.s.)	0,2	0,2	0,7
Industries des biens intermédiaires	99,1	0,1	(n.s.)	0,3	0,5
Energie	34,8	0,6	63,7	(n.s.)	0,9
Construction	98,4	0,1	(n.s.)	0,2	1,3
Commerce	97,3	0,2	(n.s.)	0,9	1,6
Transports	71,3	0,9	27,2	(n.s.)	0,6
Activités financières	88,4	2,3	8,0	(n.s.)	1,3
Activités immobilières	86,4	2,2	9,4	0,2	1,8
Services aux entreprises	65,7	4,6	9,6	17,5	2,6
Services aux particuliers	88,6	3,5	0,4	(n.s.)	7,5
Education, santé, action sociale	91,1	4,9	0,4	0,2	3,4
Activités associatives	74,2	6,5	6,5	(n.s.)	12,8
<b>Ensemble</b>	<b>86,5</b>	<b>1,9</b>	<b>5,4</b>	<b>3,9</b>	<b>2,3</b>

\* non significatif

Source : Dares, enquêtes ACEMO sur les conventions collectives de décembre 1997 et décembre 2004, enquêtes ACEMO sur les petites entreprises d'octobre 1996 et juin 2005.

De nouvelles conventions collectives de branche ont été signées, notamment dans des activités tertiaires en forte expansion. La convention des *télécommunications*, celle de la *distribution directe* et celle des *prestataires de services du secteur tertiaire* en sont les exemples les plus significatifs. En dehors de ces trois grandes conventions, une quinzaine de conventions collectives ont été signées dans des activités du tertiaire aux effectifs salariés moins nombreux : ce sont souvent des activités récemment créées ou récemment développées : *chaînes thématiques, films d'animation, surveillance de la qualité de l'air, régies de quartier, missions locales*, etc. ; il peut s'agir aussi d'activités plus anciennes qui constituaient auparavant autant de vides conventionnels : *thermalisme, universités catholiques, chansons – variétés – jazz – musiques actuelles, taxis parisiens, SAFER, centres de gestion agricole, structures cynégétiques*, etc.

## II. DES TEXTES RATIONALISÉS ET RÉNOVÉS

Parallèlement, plusieurs branches ont entrepris un mouvement de rationalisation de textes anciens. Cette rationalisation peut être géographique : une convention nationale ou interrégionale se substitue à des textes locaux, comme dans la *sidérurgie*, la *blanchisserie*, la *quincaillerie* ou les *entreprises paysagistes*. Elle peut aussi prendre la forme d'une fusion de conventions voisines : l'*hospitalisation privée à but lucratif*, les *métiers du verre*, les *établissements d'enseignement privé* ou les *grands magasins et magasins populaires* disposent maintenant de conventions unifiées.

De nombreuses conventions jugées obsolètes ont été dénoncées et remplacées par de nouveaux textes. C'est le cas pour les *banques*, l'*édition*, la *mutualité*, la *mutualité sociale agricole*, le *notariat*, les *activités du déchet*, les *services des eaux*, les *casinos*, la *biscotterie*, la *maroquinerie* ou les *cadres du bâtiment* et ceux des *travaux publics*, pour ne citer que les plus importantes. D'autres, enfin, ont purement et simplement été rattachées à des conventions plus importantes comme la *porcelaine* à la *céramique*, ou le *bouton* et les *bretelles et ceintures* à l'*habillement*. Ces rénovations ont conduit des entreprises qui se tenaient éloignées des conventions de branche à s'en rapprocher.

### III. LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE : LA RÉFÉRENCE DES SALARIÉS

Dans l'ensemble, la convention collective de branche demeure la référence de la très grande majorité des salariés : 86,5 % pour les conventions *stricto sensu* ou 90,4 % en incluant les ensembles d'accords de branche.

Hors accords et statuts particuliers, les 75 conventions collectives de branche les plus importantes couvrent 11 millions de salariés [tableau 3]. Les cinq premières, en termes de salariés concernés, sont aujourd'hui des textes du secteur tertiaire, la première étant celle du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* avec 643 000 salariés.

Les statuts ne couvrent que 5,4 % des salariés du secteur concurrentiel non agricole. La proportion de personnel sous statut tend à diminuer. Les entreprises comme La Poste ou France Télécom privilégient en effet les embauches de personnel de droit privé et donc conventionnel et le Réseau Ferré de France a adopté une convention collective. Les statuts ne sont majoritaires que dans l'énergie avec *EDF*, *GDF* et *les mines*. Ils sont également fortement représentés dans les transports avec la *SNCF*, la *RATP* et *Air France* et touchent en revanche moins de 10 % des salariés dans les activités immobilières (*Offices publics de HLM*), les activités financières (*Caisses d'Épargne*, *Banque de France*) et les services aux entreprises (*La Poste* ou *France Télécom* pour leurs salariés fonctionnaires).

**Tableau 3 – Conventions collectives de branches couvrant plus de 40 000 salariés dans le secteur concurrentiel non agricole fin 2004**

IDCC*	Intitulé	Effectifs
2216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	643 000
0016	Transports routiers	599 000
1979	Hôtels cafés restaurants	542 000
1486	Bureaux d'études techniques	529 000
1090	Services de l'automobile	447 000
0650	Métallurgie cadres	426 000
1597	Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés	412 000
1596	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés	370 000
1810	Entreprises de propreté	356 000
0573	Commerces de gros	348 000
0054	Métallurgie Région Parisienne	293 000
0044	Industries chimiques	256 000
2120	Banques	252 000
0255	Bâtiment ETAM	193 000
2264	Hospitalisation privée	182 000
1702	Travaux publics ouvriers	169 000
0029	Hospitalisation à but non lucratif	159 000
0292	Plasturgie	148 000
1518	Animation (ex socioculturelle)	145 000
1527	Immobilier	138 000
2493	Coiffure	122 000
0843	Boulangeries pâtisseries artisanales	121 000
0176	Industrie pharmaceutique	120 000
1351	Prévention et sécurité	118 000
1996	Pharmacie d'officine	117 000
0787	Cabinets d'experts comptables	116 000
1672	Sociétés d'assurances	113 000
1517	Commerces de détail non alimentaire	108 000
1501	Restauration rapide	106 000
0018	Industries textiles	101 000
1147	Cabinets médicaux	93 000
0184	Imprimeries de labeur	91 000
2420	Bâtiment cadres	88 000
1266	Restauration de collectivités	85 000
1686	Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	82 000
0675	Succursales de vente au détail d'habillement	81 000
0086	Publicité	80 000
1483	Commerce de détail habillement textiles	75 000
2148	Télécommunications	73 000
1411	Fabrication de l'ameublement	73 000
1539	Commerces de détail papeterie bureau librairie	73 000
7501	Crédit agricole	72 000
1404	Commerce réparation tracteurs matériel agricole BTP	71 000

IDCC*	Intitulé	Effectifs
0045	Caoutchouc	70 000
0403	Travaux publics ETAM	69 000
0247	Industries de l'habillement	67 000
1606	Bricolage (vente au détail en libre-service)	66 000
1880	Ameublement - négoce de l'ameublement	64 000
2098	Prestataires de services secteur tertiaire	59 000
0878	Métallurgie Rhône	54 000
2128	Mutualité	50 000
2149	Activités du déchet	50 000
1557	Commerce articles de sports équipements loisirs	50 000
2205	Notariat	50 000
0158	Travail mécanique du bois scieries négoce	50 000
0112	Industrie laitière	48 000
0493	Vins cidres jus de fruits sirops spiritueux	47 000
1534	Industrie et commerce en gros des viandes	46 000
1505	Commerce de détail fruits légumes épicerie	46 000
1710	Agences de voyages	46 000
7002	Coopératives et SICA céréales meunerie oléagineux	45 000
0087	Industries de carrières et de matériaux ouvriers	45 000
1059	Métallurgie Midi Pyrénées	45 000
0959	Laboratoires d'analyses médicales	43 000
2156	Grands magasins et magasins populaires	43 000
0043	Commission courtage importation exportation	42 000
0972	Parfumerie de détail et esthétique	42 000
1747	Boulangerie et pâtisserie industrielle	41 000
1619	Cabinets dentaires	41 000
0992	Boucherie	41 000
0478	Sociétés financières	40 000
2408	Établissements d'enseignement privé	40 000
2410	Biscotteries biscuiteries chocolateries	40 000
1516	Organismes de formation	40 000
1396	Industries des produits alimentaires élaborés	40 000

Source : Dares, enquête ACEMO sur les conventions collectives de décembre 2004 et enquête ACEMO sur les TPE de juin 2005.

\*IDCC : IDentifiant de la Convention Collective (Numérotation des textes conventionnels).

Note : Seules figurent ici les conventions collectives de branche. Les statuts (SNCF, Caisses d'épargne, etc.), les ensembles d'accords (intérimaires, etc.) et les conventions collectives d'entreprise ne sont pas indiqués.

Par ailleurs, 1,9 % des salariés, sans être rattachés à une convention collective de branche ou à un statut, sont régis par une convention ou une série d'accords d'établissements, fruits d'une négociation indépendante. On peut distinguer pour l'essentiel deux situations.

La première est celle des activités nouvelles ou des secteurs comme l'industrie des tabacs ou les postes, dans lesquels une entreprise historique constitue à elle seule la quasi-totalité du secteur.

La seconde est celle des activités couvertes par des conventions non étendues : l'application de la convention de branche de référence n'est pas obligatoire et une entreprise peut lui préférer la négociation autonome. Néanmoins, ces deux situations spécifiques tendent à disparaître : les entreprises des activités nouvelles rejoignent progressivement la convention de branche récemment signée ; de même, lorsque la signature de conventions collectives rénovées étendues remplace des textes plus anciens qui ne l'étaient pas, la convention d'entreprise n'est dès lors plus qu'une convention adaptative complétant cette dernière.

Fin 2004, les salariés des professions du sport ne disposaient pas de convention collective, à l'exception de ceux du golf, du football, de l'entraînement hippique ou des centres équestres. L'entrée en vigueur de la *convention nationale du sport* de juillet 2005 devrait mettre un terme à cette situation. Deux autres secteurs se sont engagés dans une démarche devant aboutir à terme à la signature d'une convention collective de branche : le *portage de presse* et les *navigants du transport aérien*.

## **IV. DES VIDES CONVENTIONNELS EFFECTIFS DEMEURENT**

Fin décembre 2004, 2,3 % des salariés appartiennent à des entreprises qui ne relèvent d'aucune convention, accord ou statut. Les activités concernées sont souvent à la frontière du secteur marchand et les situations rencontrées sont particulièrement variées. Ainsi, par exemple, les entreprises intermédiaires, qui emploient des personnes en difficulté d'insertion, n'appliquent que le Code du travail, tout comme bon nombre d'associations qui ont facilement recours à des salariés à temps partiel : moniteurs, "extras", aides. Le secteur du commerce de bétail, situé à la limite des zones de compétence des ministères chargés du travail et de l'agriculture, n'est couvert par aucune convention. Certains secteurs comme la logistique de la publicité utilisent couramment les coefficients de la convention collective sans pour autant appliquer l'ensemble de cette convention. Il existe enfin un vide conventionnel structurel : les très petites entreprises qui n'emploient pour tout salarié que le seul chef d'établissement, lequel se sent souvent peu concerné par les textes conventionnels.

## Encadré 1

### **Couverture conventionnelle globale : Une conception extensive dans les enquêtes ACEMO**

Il existe plusieurs définitions de la couverture conventionnelle. Elles incluent toujours les conventions collectives de branche, mais peuvent ou non exclure les statuts, les conventions d'entreprise et les ensembles d'accords. Le concept mesuré ici est une couverture conventionnelle globale. Il inclut les conventions de branche et d'entreprise, les statuts, ainsi que les ensembles d'accords couvrant la quasi-totalité des domaines d'une convention. Les enquêtes ACEMO concernent en effet l'ensemble du secteur concurrentiel non agricole, entreprises à statut incluses [encadré 2].

#### *Les ensembles d'accords*

Par souci de cohérence, trois ensembles d'accords considérés comme des quasi-conventions ont été inclus dans le taux de couverture globale : l'accord interprofessionnel des VRP, les accords des intérimaires du travail temporaire et les accords nationaux des centres de soins (ces derniers, de faible importance numérique, étant déjà considérés comme formant une convention collective soumise à agrément par le ministère chargé de la santé).

Lors de l'enquête de 1997, les représentants dépendant des accords interprofessionnels des VRP avaient été en principe exclus de l'enquête. Ils sont désormais comptabilisés, car en 1997 la grande majorité des entreprises les incluait de fait parmi l'ensemble des salariés couverts par leur convention principale. L'effectif de celle-ci était ainsi légèrement surévalué.

Par ailleurs, les entreprises de travail temporaire font partie du champ de l'enquête, contrairement à 1997. Ne pas prendre en compte les accords des intérimaires aurait artificiellement fait baisser le taux de couverture conventionnelle.

#### *Vide conventionnel*

De manière cohérente avec la définition de la couverture conventionnelle globale, on parlera de vide conventionnel effectif lorsque les salariés ne sont couverts ni par une convention de branche ou d'entreprise, ni par un statut, ni par un ensemble d'accords.

## Encadré 2

### **L'enquête ACEMO sur les conventions collectives**

L'enquête Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) sur les conventions collectives a été réalisée au début 2005. Elle collectait, auprès d'un échantillon représentatif des établissements de dix salariés et plus du champ ACEMO, l'effectif salarié total au 31 décembre 2004 ainsi que l'intitulé de la ou des conventions collectives ou statuts appliqués, et l'effectif couvert par chacun d'entre eux. Afin de faciliter le remplissage du questionnaire, une liste des conventions les plus fréquemment appliquées dans l'activité et le département de l'établissement était proposée.

Le champ des enquêtes ACEMO couvre l'ensemble des établissements des secteurs concurrentiels (agriculture exclue) situés en France métropolitaine. Sont ainsi exclus les établissements d'activités principales et de catégories juridiques suivantes : l'agriculture, la sylviculture et la chasse, les activités des ménages dont les services domestiques aux particuliers, les activités extraterritoriales, les administrations publiques, les hôpitaux publics, l'éducation non marchande, l'action sociale loi de 1901, les syndicats de copropriété.

Afin de disposer d'informations conventionnelles portant sur l'ensemble du tissu économique concurrentiel non agricole, l'enquête ACEMO sur les entreprises de moins de dix salariés menée en juin 2005 a été utilisée en complément. Sur le questionnaire de cette enquête était pré-imprimé l'intitulé de la convention collective la plus appliquée dans l'activité et le département concernés. L'entreprise interrogée devait alors éventuellement corriger cette information, en indiquant qu'elle n'appliquait pas de convention collective ou en précisant la principale convention appliquée. Le questionnaire ne prévoyant qu'une seule convention, les salariés étaient ensuite imputés dans les conventions catégorielles éventuelles chaque fois que nécessaire.

Les résultats présentés ici ont été établis à partir de l'exploitation de 66 000 questionnaires se répartissant entre 29 000 questionnaires d'établissements de dix salariés et plus et 37 000 de moins de dix.



LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR  
LES MUTATIONS ÉCONOMIQUES –  
LE DÉVELOPPEMENT DES ACCORDS  
DE MÉTHODE EN 2005-2006

---

*Dossier réalisé par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle  
(Mission FNE).*



# LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR LES MUTATIONS ÉCONOMIQUES – LE DÉVELOPPEMENT DES ACCORDS DE MÉTHODE EN 2005-2006

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 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciement.

Ainsi, la conclusion de tels accords, prévus à l'article L. 320-3 du Code du travail, permet aux entreprises :

- de déroger à certaines dispositions du Code du travail relatives à la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicables au titre des livres III et IV du Code du travail ;
- d'organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe ;
- de déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du Plan de sauvegarde de l'emploi fait l'objet d'un accord, et anticiper le contenu de celui-ci.

Ces accords peuvent également être négociés à l'occasion de la négociation triennale sur l'information et la consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires, ainsi que sur la mise en place d'un dispositif de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Le bilan des accords conclus entre 2005-2006 confirme l'essor de la négociation sur les restructurations au niveau des entreprises constaté lors de la période d'expérimentation, répondant au souci des partenaires sociaux de sécuriser les procédures en contrepartie d'un renforcement des moyens alloués au reclassement des salariés concernés. Ainsi, près de 278 accords de méthode déposés auprès des Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)

ont été recensés entre le 18 janvier 2005 et le 31 décembre 2006. 218 accords avaient été conclus en 2003 et 2004 durant la phase expérimentale.

L'analyse des accords déposés dans les DDTEFP et transmis à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) a permis de dégager une typologie qui ne diffère guère de celle qui avait pu être élaborée au cours de la période d'expérimentation.

À titre liminaire, on constate que les accords ont été négociés essentiellement en Ile-de-France, notamment à Paris et dans les Hauts-de-Seine où sont situés les sièges sociaux des entreprises françaises les plus grandes.

Les chiffres montrent une plus forte anticipation des restructurations du fait notamment, à l'approche de l'échéance de l'obligation triennale de négocier sur la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de l'expansion des accords de GPEC.

# I. TYPOLOGIE DES ACCORDS

## I.1. LES ENTREPRISES AYANT CONCLU UN ACCORD

Entre le 18 janvier 2005 et le 31 décembre 2006, 278 accords ont été déposés auprès des services du ministère de l'emploi. Ces accords ont été signés dans 225 entreprises. Il n'est, par contre, pas possible de connaître le nombre d'accords négociés qui n'ont pu aboutir à un accord définitif déposé dans les DDTEFP.

Neuf accords ont été signés en 2005 dans des entreprises qui avaient déjà conclu un accord pendant la période expérimentale (2003 - 2004).

Peu de grands groupes se sont engagés dans une démarche s'étendant d'emblée à tout le groupe (accord cadre). C'est le cas seulement de 12,5 % des accords et avenants.

Les accords de méthode ont été signés dans des entreprises de toutes tailles<sup>(1)</sup> :

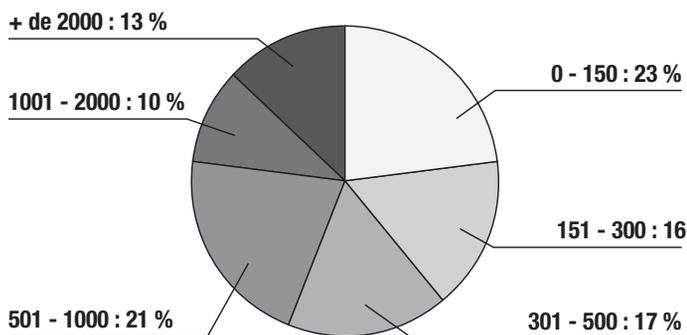
- Les entreprises de moins de 150 salariés représentent plus de 22,4 % des accords déposés entre 2005-2006,
- Les entreprises de 150 à 300 salariés représentent 16 % des accords déposés entre 2005 et 2006,
- 17,3 % des accords concernent les entreprises dont l'effectif est de 301 salariés à 500 salariés,
- 21,2 % des accords concernent les entreprises dont l'effectif est compris entre 500 et 1 000 salariés,
- 10,3 % des accords concernent des entreprises dont l'effectif est compris entre 1 000 et 2 000 salariés,
- Les entreprises de plus de 2 000 salariés représentent 12,8 % des accords déposés entre 2005 et 2006.

Ainsi, on constate que 55,7 % des accords déposés concernent des entreprises de moins de 500 salariés et moins de 44,3 % les entreprises de plus de 500 salariés.

---

1) Nous ne disposons pas des données relatives à la taille de toutes les entreprises. Les chiffres retenus concernent 70 % des entreprises.

## Répartition par taille d'entreprise (en nombre de salariés)



Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – (DGEFP Mission FNE)

Des entreprises appartenant à tous les secteurs d'activité ont conclu des accords de méthode, mais cette répartition est inégale. On constate que quatre secteurs sont plus représentés que les autres : il s'agit de la fabrication de produits pharmaceutiques, le secteur bancaire, les équipementiers automobiles et le secteur alimentaire (6,6 % des accords conclus chacun). La presse et l'édition ainsi que le textile, les télécommunications, l'électronique et la plasturgie viennent ensuite avec environ 4 % des accords. De nombreux secteurs d'activité ont été séduits par une démarche de négociation des restructurations à travers les accords de méthode (associations, voyagistes, assurance, informatique, transports, outillage...).

## I.2. LES ACCORDS

### *Moment de la signature des accords*

43,3 % des accords ont été signés "à chaud", c'est-à-dire lorsque la procédure avait déjà été engagée. L'intégralité des accords est en lien avec une restructuration devant être conduite à plus ou moins court terme (entre 2 et 21 mois).

### *Durée des accords*

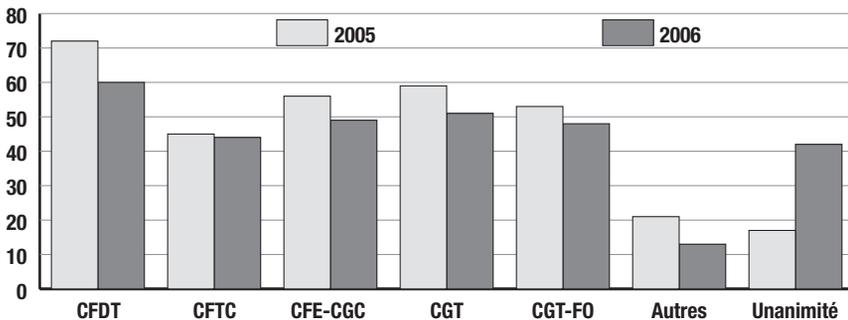
60 % des accords sont signés pour une durée déterminée. L'accord détermine soit le terme précis, soit la fin de la procédure engagée sans pour autant en préciser la date.

## Signataires<sup>(2)</sup>

La grande majorité des accords (60 %) sont paraphés par la CFDT (72 % en 2005, 50 % en 2006). Les accords sont signés à 55 % par la CGT (60 % en 2005, 51 % en 2006), alors que la CFE-CGC a signé en apposant sa signature sur 53 % des accords (56 % en 2005 et 50 % en 2006). La CGT-FO a signé 51 % des accords (54 % en 2005 et 49 % en 2006). La CFTC, quant à elle, est signataire de 44 % des accords (2005 et 2006). Enfin, 17 % des accords ont été signés par d'autres fédérations syndicales non représentatives au niveau national : SUD, SNU, SNJ (presse), FNCR (transports), Confédération Autonome du Travail, CSE santé, SNIACAM (banque), SNTPT (audiovisuel), SAPOS (agroalimentaire), syndicats autonomes d'entreprise.

On constate que les accords de méthode sont très souvent signés à l'unanimité et de façon croissante : 31 % des accords ont été signés à l'unanimité (17 % en 2005 et 42 % en 2006).

### Les organisations syndicales signataires des accords de méthode



Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – (DGEFP Mission FNE)

2) Les accords ne mentionnent que les signataires sans préciser quelles sont les organisations syndicales dans l'entreprise. Les chiffres mettent donc uniquement en lumière la part représentée par les syndicats parmi les signataires des accords (ce n'est pas un taux de signature).

## II. ANALYSE DU CONTENU DES ACCORDS

Bien que très divers dans leur contenu et dans les solutions proposées, l'analyse du contenu des accords fait apparaître trois préoccupations principales :

- l'adaptation et la sécurisation des procédures au regard des spécificités de l'entreprise et du calendrier de la restructuration ;
- le renforcement du dialogue social et de la concertation au sens large ;
- l'anticipation du Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et l'organisation de la mobilité.

20 % des accords effectuent un lien avec des démarches de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). L'essor de la GPEC est marqué en 2006, puisque celle-ci concerne 30 % des accords déposés contre 6 % en 2005. Nous avons analysé ci-dessous les accords de méthode, à l'exclusion des accords traitant plus largement de GPEC qui font l'objet d'une autre analyse.

### II.1. L'ADAPTATION ET LA SÉCURISATION DES PROCÉDURES AU REGARD DES SPÉCIFICITÉS DE L'ENTREPRISE ET DU CALENDRIER DE LA RESTRUCTURATION

#### *II.1.1. L'adaptation au calendrier de la restructuration*

Les accords "à chaud" représentent 43 % (61 % en 2005 et 28 % en 2006). On constate donc que les acteurs ont dans un premier temps utilisé les accords de méthode pour traiter une restructuration immédiate et qu'en 2006, par une meilleure appropriation de l'outil, ils ont anticipé plus en amont les mutations économiques et adapté la procédure en conséquence. Le développement croissant des accords de GPEC s'inscrit dans cette place de plus en plus conséquente de l'anticipation.

Afin de s'adapter aux évolutions du contexte économique et aux besoins des partenaires sociaux, certaines entreprises ont conclu plusieurs accords, pour chaque étape de la procédure (livre IV, livre III et Plan de sauvegarde de l'emploi, opération de cession d'une activité) ou ont prévu la conclusion d'avenants annuels afin de déterminer les phases du projet dans l'année à venir. D'autres, pour des restructurations successives, ont conclu des accords différents sur les modalités de mise en œuvre des procédures d'information – consultation.

## **II.1.2. Un cadrage précis du déroulement des procédures**

En général, les accords organisent précisément les consultations, en fixant le nombre de réunions, ainsi qu'un calendrier précis, quitte parfois à modifier les dates par avenant.

L'articulation des procédures est adaptée à la situation de chaque entreprise :

- 115 accords privilégient une certaine forme de concomitance des procédures d'information et consultation telles que prévues au livre IV et au livre III (souvent l'information est donnée au CE au début de la procédure sur le livre IV et sur le livre III ; la consultation elle-même portant sur le livre IV puis le livre III), voire une concomitance complète accompagnée de l'augmentation du nombre de réunions ou d'une diminution ;
- 42 accords séparent clairement les consultations du livre IV et du livre III, souvent en retenant le principe de la nomination d'un expert dès le début de la procédure, pour les deux phases de la consultation (ce qui permet généralement de limiter le livre III à deux réunions) ;
- 121 accords restent muets sur l'articulation, souvent parce qu'ils ne traitent pas directement de la consultation mais seulement du PSE ;
- si le nombre de réunions (livre III) est souvent limité à 2, c'est-à-dire au minimum légal (même dans l'hypothèse de la désignation d'un expert), leur nombre est parfois augmenté, ces réunions peuvent être ainsi au nombre de 3 à 5.
- les délais séparant les différentes réunions, ainsi que les délais de remise des documents avant les réunions, sont augmentés dans 25 % des accords et réduits dans 6,9 % des accords.

Des phases de concertation préalable sont souvent prévues, parfois dans le cadre de structures *ad hoc* (20,9 % des accords déposés).

Par ailleurs, l'articulation des consultations du comité central d'entreprise (CGE) et des comités d'établissement (CE) est souvent encadrée : les réunions des comités d'établissement sont en règle générale programmées de façon simultanée dans les jours qui suivent les réunions de comité central d'entreprise. Cependant, certains accords inversent le calendrier habituel, en organisant les deuxième et troisième réunions de comités d'établissement du livre IV avant les réunions de comité central d'entreprise, afin de permettre à ce dernier

de centraliser les propositions et observations des comités d'établissement.

Sont parfois organisées des réunions communes entre le comité central d'entreprise et les comités d'établissement – délégués syndicaux.

D'autres accords limitent la procédure au comité d'établissement concerné par la restructuration.

### ***II.1.3. Les autres voies de recherche d'une sécurisation des procédures***

La majorité des accords a essentiellement pour but de sécuriser la procédure, voire de la faire valider. Dans de nombreux cas, alors qu'une procédure de licenciement pour motif économique était déjà en cours, les parties ont entendu se placer dans le cadre d'un accord de méthode pour sécuriser la suite de la procédure. Les réunions qui ont déjà eu lieu sont parfois actées dans l'accord.

Cette volonté de sécurisation se traduit parfois également par l'association des CE et CCE à la négociation de l'accord, même si cela reste rare.

Certains accords vont jusqu'à acter la renonciation des parties à toute action judiciaire sur :

- la procédure en cours ;
- le projet de réorganisation ;
- la mise en œuvre de l'accord de méthode, l'accord définissant dans certains cas une procédure de conciliation préalable à une action contentieuse.

Ces accords s'avèrent néanmoins rares.

Certains accords stipulent que le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (ou l'inspecteur du travail) est désigné comme médiateur pour les litiges relatifs à l'application de l'accord de méthode, au fonctionnement de la commission de suivi, ou au déroulement de la négociation. Il est par ailleurs envisagé qu'en cas de contestation une réunion extraordinaire soit organisée afin de relancer la négociation de l'accord. Par ailleurs, plus de la moitié des accords déposés envisagent qu'avant tout contentieux sur l'accord les parties se rencontrent et règlent le litige.

## II.2. LE RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA CONCERTATION AU SENS LARGE

### ***II.2.1. Le renforcement des moyens des représentants du personnel***

Les moyens des représentants du personnel sont majoritairement renforcés, afin de leur permettre de disposer des informations nécessaires et de pouvoir les exploiter :

- augmentation des délais de remise des documents préalablement aux réunions de comité d'entreprise ;
- organisation de réunions préparatoires aux réunions plénières ;
- possibilité de recourir à un expert dès le livre IV dans 34 % des cas ou en amont, afin d'assister le groupe de concertation, sa mission portant sur les deux livres, ou recours à un expert unique sur l'examen annuel des comptes, le droit d'alerte, et les procédures des livres IV et III. Toutefois, si les accords ne le prévoient pas, on peut penser que le recours aux experts s'opère dans le cadre de la procédure par le comité d'entreprise ;
- remplacement des personnels participants aux groupes de travail ;
- financement par l'employeur du recours à un avocat, à un spécialiste du développement local, à un expert (pour effectuer une étude d'impact social et territorial, et évaluer l'adéquation potentielle des salariés et les besoins des entreprises du bassin d'emploi) ou à un conseil extérieur pour réaliser une étude des bassins d'emploi.

### ***II.2.2. Des structures parallèles de concertation***

Dans 35,7 % des accords, sont instituées des instances de concertation et de négociation, parfois déclinées en sous-commissions, associant direction, organisations syndicales, comité central d'entreprise et/ou comités d'établissement, leurs experts voire leurs avocats. Cependant, leur objet et leurs modalités de fonctionnement varient : elles peuvent intervenir :

- en amont de l'information – consultation du comité d'entreprise, pour :
  - réfléchir sur une nouvelle organisation de l'établissement ou formuler des propositions alternatives au projet de restructuration ;
  - définir les modalités de restructuration, de revitalisation et de reclassement des salariés ;
  - fixer les modalités de la poursuite de la procédure ;

- définir les mesures du Plan de sauvegarde de l'emploi ;
  - suivre l'avancement du processus de mobilité interne.
- en parallèle des réunions du CE au titre des livres IV et III, pour :
    - assurer le suivi de l'application de l'accord de méthode ;
    - élaborer des propositions relatives au livre IV, au livre III ;
    - définir les mesures du Plan de sauvegarde de l'emploi et/ou les conditions applicables aux départs anticipés durant le déroulement de la procédure.
  - en aval, pour assurer le suivi :
    - de la réorganisation,
    - de l'application de l'accord,
    - des reclassements internes,
    - des mesures du Plan de sauvegarde de l'emploi,
    - et l'appréciation des projets personnels et des reclassements externes (suivi des créateurs et repreneurs d'entreprise par exemple).

Pour mener à bien leurs missions, ces groupes de concertation bénéficient d'un abondement financier, d'heures de délégation supplémentaires et de moyens matériels dédiés, ainsi que de l'assistance d'experts.

### ***II.2.3. L'information du personnel***

Peu d'accords (19,4 %) prévoient une information du personnel, par le biais de réunions régulières à l'initiative des représentants du personnel, tout au long de la procédure, pendant leur temps de travail (le quota d'heures alloué est très variable : de 3 heures par semaine à 4 heures par salarié pour toute la durée de la procédure).

Dans ce cadre, la direction met également souvent l'intranet de l'entreprise à la disposition des représentants du personnel pour communiquer sur le contenu du Plan de sauvegarde de l'emploi. Certains accords prévoient la possibilité pour les salariés de demander audience auprès de la direction concernée.

## II.3. LA RECHERCHE PAR LA NÉGOCIATION DES CONDITIONS D'UN RECLASSEMENT PLUS EFFICACE PAR LE DÉVELOPPEMENT NOTAMMENT DE L'ANTICIPATION ET DU VOLONTARIAT

### ***II.3.1. L'anticipation de la mobilité***

25 % des accords organisent l'anticipation de la mise en œuvre du PSE.

De nombreux accords définissent des mesures anticipatrices de nature à favoriser les mesures de reclassement : entretiens avec la direction des ressources humaines, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience (VAE), définition du projet du salarié, présentation des métiers de l'entreprise.

### ***II.3.2 Départs négociés***

La question du volontariat (hors question de GPEC) est abordée dans près de 60 % des accords. Elle est parfois simplement évoquée, notamment pour affirmer la garantie d'application du Plan de sauvegarde de l'emploi aux départs en cours de procédure ou la poursuite du suivi par l'antenne emploi en cas d'échec du reclassement.

Les conditions du recours au volontariat sont majoritairement encadrées, et les accords en définissent :

- le champ : reclassement interne et/ou projet personnel externe ;
- le moment : dès le livre IV ou à son issue, ou au cours de la procédure du livre III ;
- la durée pour postuler au départ ;
- la procédure : signature d'une "convention de coopération" entre l'ancien et le nouvel employeur, ou d'une "convention de mise à disposition" tripartite (salarié, ancien et nouvel employeur), recours à une commission de suivi et de validation des projets ; les modalités de la suspension du contrat de travail ;
- le statut des personnes intéressées : suspension du contrat (ou congé sans solde) pour permettre le reclassement externe et un retour éventuel dans l'entreprise en cas d'échec du reclassement, ou suspension du contrat de travail jusqu'à la notification du licenciement (à la fin du livre III), ou notification anticipée du licenciement (après une autorisation de réduction des délais de notification) par le DDTEFP ;

- les mesures d'accompagnement du volontariat :
  - aide financière à la mobilité (voyage de reconnaissance, participation aux frais d'installation, de déménagement, prise en charge du différentiel de loyer, aide au conjoint, participation aux frais de scolarité des enfants ou des frais universitaires, double loyer, formation de langue) ;
  - une prime d'embauche au futur employeur.

Ce volontariat prend plusieurs formes :

- volontariat à la mobilité au sein des entreprises du groupe avec mise en place d'une bourse à l'emploi par voie d'affichage, de messages électroniques ou de courriers individualisés ;
- volontariat pour projet personnel (création, reprise d'entreprise) ;
- volontariat pour bénéficier de mesures d'âge.

Le volontariat est strictement encadré. La rupture peut intervenir à la fin de la procédure d'information et de consultation, mais aussi en cours avec le bénéfice automatique des mesures du Plan de sauvegarde de l'emploi. Dans le cadre de cet appel aux départs volontaires, certains accords les sécurisent en prévoyant que la rupture du contrat de travail n'interviendra qu'à l'issue de la période d'essai ou à l'issue d'une période d'adaptation au nouvel emploi.

Dans le cadre de cet appel au volontariat, la majorité des accords recensés prévoit, avant la fin du livre III, la mise en place d'un espace mobilité emploi chargé d'appuyer les salariés intéressés par le volontariat dans leur démarche de recherche d'emploi.

### ***II.3.3. La négociation du Plan de sauvegarde de l'emploi et les mesures de reclassement***

21,5 % des accords prévoient une négociation sur le contenu du Plan de sauvegarde de l'emploi :

- soit menée en amont de la consultation sur les livres IV et III :
  - pour fixer un socle de mesures définitives (ne pouvant être renégociées par la suite) ou adapter un accord conclu lors d'une précédente restructuration,
  - pour définir la mise en œuvre anticipée du PSE, à différents moments de la procédure (en amont ou à l'issue de la procédure livre IV, après la première réunion livre III) ou uniquement de la cellule de reclassement ;
- soit menée parallèlement à la consultation sur les livres IV et III, lors de réunions intermédiaires à celles du comité d'entreprise.

Parfois, l'employeur s'engage à :

- maintenir l'emploi pendant une période définie ;
- proposer une solution individuelle à tous les salariés concernés par les restructurations futures, voire une proposition ferme de reclassement interne avant toute rupture de contrat ;
- geler les licenciements sur une période déterminée, ou dans l'attente de la décision finale d'un éventuel repreneur (avec une date butoir fixée après la dernière réunion d'information consultation) ;
- offrir des postes à la mobilité sur une période donnée ;
- financer des actions de revitalisation du bassin d'emploi (19 entreprises).

Aucun accord ne privilégie une logique purement indemnitaire. Si 76 accords (soit 27 %) précisent le montant des indemnités extra conventionnelles, tous ces accords traitent également des mesures de reclassement interne ou externe. Cela est notamment très marqué en 2006, où seuls 20 % des accords déposés précisent l'indemnité qui sera versée aux salariés.

De nombreux accords définissent avec précision les modalités de mobilité et de reclassement interne, les missions du prestataire chargé du suivi de ces reclassements ainsi que des reclassements externes, et prévoient la mise en œuvre anticipée de la cellule de reclassement et des reclassements internes, avant la fin de la procédure d'information – consultation du comité d'entreprise, afin d'en accroître l'efficacité.

Les conditions du recours au volontariat sont également encadrées, et souvent accompagnées de la garantie d'application du Plan de sauvegarde de l'emploi aux départs en cours de procédure ou de la poursuite du suivi par l'antenne emploi en cas d'échec du reclassement.

Certaines mesures de reclassement font l'objet de développement particulier :

- Le congé de reclassement

De manière générale, les accords reprennent les dispositions légales applicables au congé de reclassement (durée, rupture, modalités). Les dispositions ont surtout comme objectif de faire connaître aux salariés leur droit avant la rupture du contrat de travail. La durée du reclasse-

ment varie parfois en fonction de l'âge du salarié licencié. Il est cité dans 19 % des accords déposés.

- Une prime au reclassement rapide

Au-delà de l'indemnité extralégale et conventionnelle de licenciement, certains accords stipulent que l'entreprise versera des indemnités supplémentaires en cas de reclassement rapide. Il s'agit le plus souvent de verser aux salariés les sommes qu'ils auraient perçues dans le cadre du congé de reclassement.

- L'aide à la création et reprise d'entreprise

98 accords (35 %) traitent de la question de la reprise ou création d'entreprise par les salariés dont l'entreprise est en restructuration. Les accords prévoient notamment :

- le versement d'une aide financière de 3 000 € à 20 000 € selon l'entreprise après attestation de l'immatriculation de la société ou preuve de son existence,
- un appui et un conseil à l'élaboration du projet,
- une aide aux formalités administratives,
- une aide à l'embauche de salariés de l'entreprise,
- un suivi après la création ou la reprise d'entreprise.

- Un suivi renforcé pour les seniors

86 accords (soit 25 %) prévoient, soit des mesures de préretraites maison, soit une demande du bénéfice de l'Allocation spéciale du fonds national pour l'emploi (ASFNE). Certaines mesures du PSE sont par ailleurs réservées, soit aux salariés ayant le plus d'ancienneté, soit aux plus âgés, notamment s'agissant d'une durée d'accompagnement plus longue. La cellule de reclassement voit ses moyens renforcés pour traiter spécifiquement ces salariés. Certains accords prévoient enfin des primes plus importantes en considération de l'âge et ce quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

- La prise en charge de la mutuelle

Afin de sécuriser les reclassements externes, certaines entreprises offrent pendant une durée limitée de trois mois à un an le bénéfice de la mutuelle d'entreprise.

**BILAN DES ACCORDS**  
**DE GESTION PRÉVISIONNELLE DE**  
**L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES**  
**(GPEC) 2005-2006**

---

*Dossier réalisé par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle  
(Mission FNE).*



# BILAN DES ACCORDS

---

## DE GPEC 2005-2006

---

De l'adoption de la loi du 18 janvier 2005 qui institue à l'article L. 320-2 du Code du travail une obligation triennale de négocier sur la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) à la fin de l'année 2006, 65 accords traitant de la GPEC ont été déposés dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

En 2005, le ministère chargé de l'emploi n'a recensé que sept accords traitant de ce sujet. La plupart de ces accords n'ont que très succinctement traité de GPEC en tant que telle et ont laissé une place conséquente aux mesures d'anticipation des Plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) négociées en cours de restructuration de l'entreprise. Ils s'apparentaient donc tout autant à un accord de méthode qu'à un accord de GPEC.

Depuis le début de l'année 2006, les accords de GPEC ont réellement pris leur essor. En 2006, 58 accords traitant des matières visées à l'article L. 320-2 ont été signés et déposés auprès des services du ministère chargé de l'emploi. C'est le contenu de ces accords signés en 2005 et en 2006 qui fait l'objet du présent bilan.

Ce bilan ne recense que les négociations qui ont abouti à la signature d'un accord. Les services de l'État sont dans l'incapacité de dénombrer le nombre de négociations en cours, les entreprises et syndicats ne le précisant pas aux DDTEFP.

Il est donc difficile de mesurer pleinement la portée des dispositions de l'article L. 320-2 et notamment le respect par les entreprises de leur obligation de négocier sur la GPEC. Néanmoins, les recommandations de la Cour de cassation – qui a précisé dans son rapport 2006 qu'elle sera attentive, dans le cadre des contentieux relatifs aux licenciements collectifs pour motif économique déferés devant elle, à la négociation préalable d'un accord de GPEC – ont certainement joué un rôle. Il en est de même des premières décisions des juridictions de première instance ou des juridictions d'appel. Plus largement, on peut considérer que les partenaires sociaux, au-delà des aspects juridiques et des risques contentieux, sont progressivement en train de se saisir de cette question. Si l'année 2007 nous le confirme, on pourra considérer que l'objectif du législateur sur ce point aura été atteint.

Ces chiffres peuvent paraître peu élevés eu égard au nombre de Plans de sauvegarde de l'emploi notifiés chaque année aux DDTEFP (près de 1 300<sup>(1)</sup>). Il faut toutefois garder à l'esprit que le processus de négociation préalable à la conclusion d'un accord de GPEC peut être très long (près d'un an dans bien des cas) et les partenaires sociaux restent encore aujourd'hui réticents à dialoguer sur un sujet qui leur semble parfois insuffisamment dissocié du traitement à chaud des restructurations.

On peut toutefois s'attendre pour 2007 à la conclusion de très nombreux nouveaux accords. Beaucoup d'entreprises sont en effet en cours de négociation d'accords de GPEC et pourraient très prochainement conclure.

Les accords de GPEC conclus en 2005 et 2006 peuvent être regroupés en trois catégories :

- des accords sans perspectives ou menaces à terme de suppression d'emplois,
- des accords qui encouragent la mobilité en identifiant des menaces sur certains emplois ou métiers,
- des accords qui organisent de manière anticipée la gestion d'une restructuration.

---

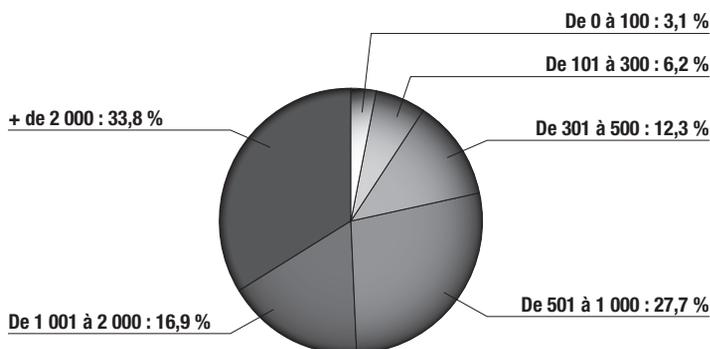
1) Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, Dares.

## I. SECTEURS D'ACTIVITÉ ET TAILLE DES ENTREPRISES CONCERNÉES

S'agissant des secteurs d'activité concernés, il n'y a aucune prédominance d'un ou de plusieurs secteurs en particulier. Toutefois, contrairement aux accords de méthode ou plus largement aux dossiers de PSE notifiés aux DDTEFP, on constate que le secteur des services est plus présent, en particulier le secteur bancaire.

S'agissant de la taille des entreprises concernées, seules deux entreprises ont moins de 100 salariés mais elles appartiennent à un groupe. Ce sont donc principalement les grandes entreprises qui sont concernées.

### Taille des entreprises ayant conclu un accord de GPEC (en nombre de salariés)



Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – (DGEFP Mission FNE)

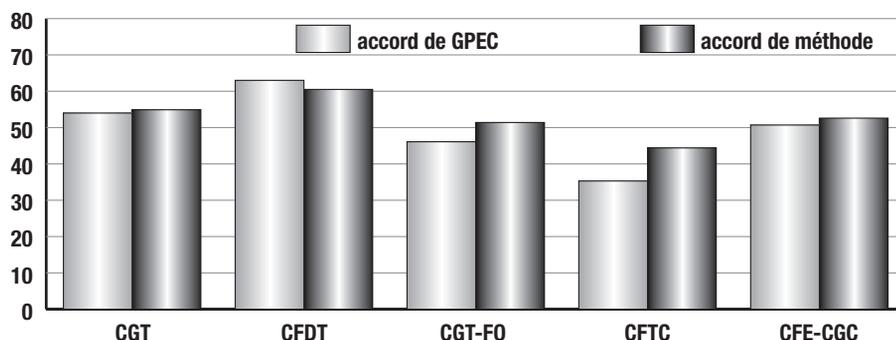
Plus de 90 % des accords conclus l'ont été dans des entreprises de plus de 300 salariés. Si peu d'accords concernent le groupe en tant que tel (18 % des accords sont des accords de groupes), plus de 55 % des entreprises ayant conclu un accord appartiennent à un groupe. Les 10 % d'accords conclus dans les entreprises de moins de 300 salariés concernent des entreprises appartenant à un groupe de plus de 300 salariés. Aucun accord de GPEC n'a donc été conclu par des entreprises non soumises à l'obligation triennale de négocier sur la GPEC.

Les démarches engagées au niveau des groupes peuvent aboutir par ricochet à la conclusion d'accords dans plusieurs entités du groupe. Par exemple, un groupe a signé un accord en mai 2006 encourageant chaque filiale à négocier au niveau de l'entreprise dans les trois mois suivant le dépôt de l'accord de groupe. Ainsi, d'ores et déjà trois filiales du groupe ont conclu un accord en 2006 sur la base de celui déposé par le groupe, précisant certaines dispositions et les adaptant à la situation concrète de l'entreprise.

## II. SIGNATAIRES DES ACCORDS DE GPEC

Les organisations syndicales signent en général aussi largement les accords de GPEC que les accords de méthode, à l'exception notable de la CFTC et de la CGT-FO. La CFDT a signé 63 % des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, contre 60 % des accords de méthode. La CGT a signé à 54 % (contre 55 % s'agissant des accords de méthode), la CFE-CGC à 51 % (53 % des accords de méthode), CGT-FO à 46 % (contre 51 % des accords de méthode), la CFTC à 35 % (contre 44 % des accords de méthode). Les accords de GPEC signés à l'unanimité représentent 41 % des accords contre 31 % pour les accords de méthode.

### Signataires des accords GPEC et des accords de méthode



Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – (DGEFP Mission FNE)

### **III. CONTENU DES ACCORDS**

Le contenu des accords de GPEC conclus est très varié. La plupart ne traite que d'une partie des matières visées à l'article L. 320-2, ce qui est parfaitement cohérent avec l'objectif de la disposition qui n'a pas pour ambition d'aboutir à la conclusion d'accord collectif exhaustif traitant de toutes les dimensions de la gestion de l'emploi dans l'entreprise, mais plus modestement de faciliter le développement de la gestion concertée de l'emploi.

Ainsi, cinq accords (soit 8 %) organisent la procédure de négociation du futur accord de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ainsi, ils n'ont pas le contenu d'un accord de GPEC mais ont pour finalité l'adoption d'un tel accord. Toutefois, dans l'attente de la signature de cet accord, une des entreprises prévoit par exemple la possibilité par anticipation de mettre en œuvre une procédure de volontariat et de développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

De même, sept accords (soit 11 % des accords) sont à la fois des accords de méthode et des accords de GPEC. Ainsi, dans le cadre d'un PSE, l'entreprise et les organisations syndicales ont signé un accord qui traite de la situation à chaud anticipant le PSE et de la situation plus à froid dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

#### **III.1. INFORMATION ET CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL EN MATIÈRE DE STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE**

L'article L. 320-2 du Code du travail dispose que dans les entreprises et les groupes d'entreprises qui occupent au moins 300 salariés, l'employeur est tenu d'engager tous les trois ans une négociation portant 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.

Au regard des 65 accords déposés entre 2005 et 2006, on remarque que peu d'accords précisent réellement les modalités d'information et de consultation sur la stratégie de l'entreprise. Certains accords ne font qu'évoquer cette stratégie et seuls 18 accords (28 % des accords) en fixent les modalités. Il s'agit notamment des délais de transmission de l'information, la nature des documents transmis et les possibilités de demander des compléments d'information. Un accord prévoit que les institutions représentatives du personnel des entreprises du groupe

pourront se faire assister d'un expert de leur choix aux frais de l'entreprise.

Aucune mention n'est faite s'agissant de la stratégie de l'entreprise et son impact sur les salaires. Cela s'explique dans la mesure où il s'agit d'un des points essentiels de la négociation annuelle obligatoire.

### **III.2. PLAN DE DÉPART VOLONTAIRE, ORGANISATION DU VOLONTARIAT AU DÉPART (43 % DES ACCORDS DÉPOSÉS)**

Les accords traitant de la GPEC étaient, en 2005, essentiellement des accords organisant les mobilités et les plans de départs volontaires dans le cadre d'une restructuration. Le volontariat reste, en 2006, fortement présent dans les accords déposés mais rattaché à une politique de gestion à plus long terme des emplois et des compétences.

De façon générale, les accords prévoient les modalités de recours au volontariat. Il est réservé le plus souvent aux salariés dont l'emploi est menacé ou aux salariés qui, en partant, permettraient de préserver un emploi menacé ou sensible. Toutefois, de nombreux accords ouvrent les possibilités du volontariat à tous les salariés ayant un projet défini et validé par une commission spécifique. Il s'agit soit des salariés ayant trouvé un emploi dans une autre entreprise le plus souvent en CDI ou en CDD de 6 à 12 mois, soit des salariés ayant décidé de reprendre ou de créer une entreprise.

Neuf accords de GPEC (14 % des accords déposés) insistent sur la nécessité de définir les métiers sensibles ou menacés susceptibles d'évoluer, afin notamment de mieux préparer les salariés à une future reconversion.

L'accord, au-delà des modalités d'acceptation du volontariat, prévoit les mesures d'accompagnement, d'aide logistique ou financière des salariés volontaires aux départs. Outre la cellule d'appui ou antenne emploi systématiquement mise en place, les accords proposent les mesures suivantes :

#### ***Création - reprise d'entreprise (25 % des accords)***

Ces accords prévoient à la fois une aide à la prise de décision et un appui à l'élaboration du projet (faisabilité, démarches administratives...). Les aides techniques sont toujours accompagnées d'une aide financière. Son montant varie de 6 000 € à 20 000 € selon l'entreprise. Un accord prévoit ainsi une aide financière supplémentaire si le

créateur embauche d'anciens salariés de l'entreprise. Un seul accord prévoit un suivi des créateurs après leur départ de l'entreprise.

### ***Accompagnement spécifique des salariés seniors (40 % des accords de GPEC)***

40 % des accords de GPEC accordent une place particulière aux seniors en prévoyant des modalités de retraits anticipés du marché du travail, mais aussi en mettant en place un tutorat avec transmission des savoirs. Un peu moins de 4 % des accords accordent une place particulière aux seniors, sans prévoir de mesures spécifiques pour eux.

- S'agissant des retraits anticipés du marché du travail (20 % des accords)

Ces accords précisent les conditions d'octroi du bénéfice de préretraites d'entreprise (poste, âge, ancienneté) et les droits et obligations des salariés placés dans cette situation. Les accords précisent que seuls les salariés volontaires peuvent opter pour ces retraits anticipés. Les conditions d'âges varient de 55 ans à l'âge de liquider une retraite à taux plein. Certains accords précisent clairement que le bénéfice d'Allocations spéciales du Fonds national pour l'emploi (ASFNE) sera sollicité, mais une large majorité des accords traitant de ce sujet organise des préretraites "maison" avec suspension du contrat de travail (et non avec rupture), en précisant l'interdiction d'exercer dans ce cadre une autre profession. Une allocation est versée au salarié de 65 à 80 % du salaire brut.

La mutuelle santé est toujours, dans ce cadre, prise en charge par l'entreprise.

Moins de 5 % des accords de GPEC prévoient la possibilité de rachat par l'entreprise des trimestres de cotisations manquant pour une retraite à taux plein (jusqu'à 24 trimestres de cotisations). Par exemple, l'accord prévoit un financement du rachat des années d'études pour une retraite à taux plein (limité à 12 trimestres par le versement d'une majoration de l'indemnité de mise à la retraite). Il institue un volontariat pour les seniors avec une mise à disposition sans obligation permanente d'activité (possibilité de revenir trois mois pour transmission de connaissances). Ce volontariat dure jusqu'à 42 mois et le salarié perçoit 65 % de sa rémunération brute.

À mi-chemin entre retrait d'activité et aménagement des fins de carrière, certains accords prévoient pour les plus de 57 ans une possibilité de passage à temps partiel avec abondement de 10 % de la rémunération ou jours de congés supplémentaires. Un aménagement

des fins de carrières par un passage au temps partiel choisi tout en améliorant les reconversions des salariés âgés de plus de 45 ans est également prévu.

- Les accords traitant spécifiquement des seniors ne contiennent pas que des mesures de retrait d'activité : 17 % des accords mettent en place un tutorat permettant ainsi une transmission des savoirs. Dans tous les accords, le tutorat est conditionné au volontariat des salariés "tuteurs". Un accord de groupe fait du tutorat associé à l'apprentissage un des éléments essentiels de la convention. Ainsi, l'accord crée des formateurs internes (salariés à plein temps ayant plus de 20 ans d'ancienneté). Il peut être également institué des binômes intergénérationnels lors de l'embauche d'un jeune cadre.

Certains accords prévoient une contractualisation de la mission de tutorat (durée, évaluation, objectifs), une formation spécifique des tuteurs et un suivi ainsi qu'une évaluation des salariés.

Les entretiens professionnels et les bilans de compétences sont parfois renforcés pour les seniors, soit en fonction de l'âge, soit indirectement par le biais du nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise (plus de 20, 30 ou 40 ans d'ancienneté).

### III.3. AUTRES OUTILS DES ACCORDS DE GPEC

Les accords de GPEC prévoient l'utilisation de divers outils traditionnels de la politique de gestion des ressources humaines :

#### ***L'obligation d'un entretien professionnel d'évaluation (45 % des accords)***

Cet entretien est soit obligatoire pour tous les salariés de l'entreprise, soit pour les salariés occupant des postes sensibles ou n'ayant fait l'objet d'aucune mutation depuis plusieurs années. L'accord prévoit sa périodicité, qui est généralement annuelle ou bisannuelle. L'accord précise la durée, le contenu et la notification au salarié des résultats de l'entretien. Un des accords prévoit l'obligation pour chaque manager d'élaborer un bilan des entretiens afin de déterminer les besoins en postes et formation de l'entreprise.

#### ***Bilan de compétence (25 % des accords)***

Ces accords prévoient que les salariés pourront demander à bénéficier d'un bilan de compétences. Celui-ci est, soit mis en œuvre au sein de l'entreprise, soit dans certains cas dans le cadre d'un prestataire

extérieur. Certains accords n'en font bénéficier que des salariés avec une ancienneté importante ou occupant un emploi menacé.

### ***Cartographie, recensement des besoins (31 % des accords)***

Les accords envisagent dans le cadre de la GPEC de recenser les métiers de l'entreprise, de les classer en fonction des besoins et d'élaborer une cartographie. Dans tous les accords traitant de ce sujet, qu'il s'agisse du diagnostic, du recensement ou de la cartographie, ces éléments sont soumis pour avis aux institutions représentatives du personnel ou à un groupe de travail créé spécifiquement à cet effet, composé de la direction, des institutions représentatives du personnel et des représentants des délégués syndicaux.

### ***Actions de formation (43 % des accords)***

Il s'agit notamment de formations qualifiantes ou d'actions de reconversion (19 %). Huit accords créent un passeport pour la formation attestant ainsi des nouvelles connaissances acquises par le salarié qui pourra s'en prévaloir pour demander des mobilités. Un accord encourage, par exemple, les salariés à opter pour des formations diplômantes en offrant des primes supplémentaires aux salariés ayant obtenu un diplôme.

Les accords traitent à 32 % du Droit individuel à la formation (DIF) ; ils en décrivent les conditions de bénéfice et en aménagent la transférabilité au sein du groupe. 22 % des accords mettent en place des actions de VAE.

### ***Autres mesures d'accompagnement de la mobilité***

Plus de la moitié des accords organisent des mobilités internes dans l'entreprise, dans le groupe ou des mobilités externes. Ces accords prévoient tous des mesures d'accompagnement spécifique selon le type de mobilité (professionnelle ou géographique). Ainsi, on constate que tous les accords de GPEC qui traitent de la mobilité font bénéficier les salariés de mesures d'accompagnement existant traditionnellement dans les Plans de sauvegarde de l'emploi.

Outre la mise en place d'une antenne emploi, il s'agit notamment d'aide au déménagement (frais de déménagement, prime d'installation, double résidence, prise en charge des frais d'agence immobilière, voyage de reconnaissance) et d'aide à la famille du salarié (aide au conjoint pour retrouver ou trouver un emploi, aide à la scolarisation des enfants, prime si l'enfant est étudiant et doit du fait de la mobilité prendre un logement indépendant).

Lorsque la mobilité s'exécute au sein de l'une des entreprises du groupe, le salarié peut bénéficier du maintien de son ancienneté et de ses avantages sociaux. Pour faciliter les mobilités externes ou au sein du groupe, si le nouveau salaire est inférieur au salaire antérieur, une prime différentielle est parfois prévue qu'il s'agisse du groupe ou d'une entreprise hors groupe (14 % des accords de GPEC). Sept accords instituent des périodes dites probatoires pour permettre au salarié qui le souhaite de renoncer à la mobilité, même si cette dernière s'effectue en dehors du groupe. Certains accords prévoient des primes de mobilité (11 % des accords).

Certains accords sont sur ces questions très novateurs.

Un accord prévoit que le salarié reclassé est suivi pendant plus d'un an.

Un accord institue un congé d'accompagnement au projet professionnel d'une durée de 6 mois, un autre met en place un fonds d'accompagnement au développement de l'emploi pour aider les salariés à se reconverter ; le salarié est payé à hauteur de 85 % de son salaire, sa formation et ses déplacements sont pris en charge par l'entreprise.

En cas de mobilité interne qui, au bout de 18 mois maximum, n'est pas probante, une entreprise prévoit que la direction s'engage à rechercher pour le salarié un nouveau poste.

### **III.4. ASSOCIATION DES PARTENAIRES SOCIAUX AU SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD**

25 % des accords instituent un comité, une commission ou un groupe spécifique consulté et proactif en matière de GPEC. Il s'agit d'un comité de métiers pour l'entreprise, d'un conseil de surveillance de l'emploi, d'un comité de GPEC ou d'un centre de compétence.

Son rôle est divers :

- soit il est simplement consulté et saisi en cas de référencement des métiers,
- soit il donne des avis sur l'évolution de la stratégie de l'entreprise et valide les orientations.

Il est prévu dans une entreprise que soit organisée une formation spécifique des institutions représentatives du personnel et des délégués syndicaux sur les questions de GPEC. Les membres de ces comités bénéficient le plus souvent d'heures de délégation et d'autorisations d'absence pour préparer les réunions. Un local ainsi que des moyens matériels spécifiques peuvent être dédiés au comité.

## ***Conclusion :***

La mise en œuvre des dispositions de l'article L. 320-2 a connu un démarrage lent, mais incontestable en 2006. Le temps nécessaire à la conclusion de ce type d'accord explique sans doute que peu d'accords aient été conclus en 2005 et que ce nombre demeure modeste en 2006. Ces accords restent aujourd'hui principalement conclus dans des grandes entreprises ou des groupes, mais on peut s'attendre à ce qu'en 2007 le nombre d'accords conclus augmente significativement, à mesure que se rapproche le terme du délai de trois ans prévu pour respecter l'obligation de négocier sur la GPEC et grâce au développement de nouveaux outils (création du congé de mobilité par la loi du 30 décembre 2006 sur le développement de la participation et de l'actionnariat salariés et article 16 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2007). L'essentiel n'est bien sûr pas que la négociation sur la GPEC devienne un des nouveaux éléments du rituel en matière de restructurations, mais que la gestion concertée des mutations économiques favorise leur anticipation la plus en amont possible afin de faciliter les mobilités professionnelles.



LES CONFLITS COLLECTIFS DU  
TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES  
AU COURS DE LA  
DERNIÈRE DÉCENNIE

---

*Dossier réalisé par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) et la Direction générale du travail (DGT).*

Deux récentes enquêtes auprès des entreprises viennent compléter les données issues du recensement des arrêts de travail (grèves et débrayages) par les sections d'inspection du travail [*cf.* annexe sur la comparaison des sources].

L'enquête REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) portant sur les années 2002-2004 offre une vision globale des différentes formes de conflictualité collective, au-delà des seuls arrêts de travail. La comparaison avec la précédente édition de l'enquête – sur les années 1996-1998 – montre une progression et une diversification des conflits du travail. Le premier chapitre s'appuie sur l'exploitation de ces deux éditions de l'enquête.

L'enquête annuelle sur la négociation et la représentation des salariés est un nouveau dispositif statistique, qui permet, quant à lui, de mesurer pour l'année 2005 la part des entreprises concernées par une grève. Cette enquête fondera dorénavant les statistiques annuelles relatives aux grèves et débrayages. Ses résultats sont présentés dans le deuxième chapitre.

Concernant l'année 2006, les seules données actuellement disponibles, issues du recensement de l'inspection du travail, font l'objet d'une analyse dans le troisième chapitre de ce dossier.

# I. INTENSIFICATION ET DIVERSIFICATION DE LA CONFLICTUALITÉ DU TRAVAIL : LES APPORTS DES ENQUÊTES REPONSE 1998-1999 ET REPONSE 2004-2005<sup>(1)</sup>

## I.1. AU-DELÀ DES GRÈVES : UN PANORAMA DE LA CONFLICTUALITÉ DU TRAVAIL

L'enquête REPONSE dresse un tableau plus complet de la conflictualité dans les entreprises françaises que celui envisagé sous le seul angle des arrêts de travail par les statistiques administratives.

D'autres modes d'action collective (pétitions, manifestations, refus d'heures supplémentaires, grèves du zèle, ralentissements de la production ou encore grèves perlées) constituent autant de formes qui gênent la production sans qu'il y ait pour autant arrêt continu.

Le champ des établissements enquêtés dans REPONSE est aussi plus large puisqu'il comprend, à la différence des statistiques administratives, des établissements appartenant à des entreprises du secteur public ou à de grandes entreprises nationales : La Poste, France Telecom, la SNCF, EDF et Gaz de France.

En outre, l'enquête REPONSE comptabilise l'ensemble des conflits, quelle que soit l'origine du mot d'ordre (mot d'ordre extérieur ou non à l'entreprise), tandis que l'inspection recense les conflits "localisés" (mot d'ordre propre à l'entreprise ou à l'établissement).

Par ailleurs, les questions portent sur trois années, et non une seule, puisqu'il s'agit des conflits survenus au cours des années 2002, 2003 et 2004.

### **Encadré 1 : L'enquête REPONSE, une photographie de la situation sociale des entreprises**

Après deux éditions en 1992 et 1998, l'enquête REPONSE 2004 établit à nouveau une photographie de la situation sociale des établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Réalisé en face à face par un enquêteur, le questionnement porte notamment sur la présence et la nature des instances de représentation du personnel, la tenue de négociations et la conclusion d'un accord collectif, l'existence de conflits et la perception du climat social.

1) Ce chapitre reprend les résultats publiés dans *Premières Synthèses n° 08.1 : "Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés"*, Dares, février 2007.

Cette troisième édition de l'enquête a été réalisée de janvier à juin 2005 auprès de 2 930 représentants de la direction, 1 970 représentants du personnel et 7 940 salariés enquêtés au sein des mêmes établissements.

D'une manière générale, les conflits déclarés par les représentants du personnel sont moins souvent signalés par les représentants de la direction, surtout quand ils ne se traduisent pas par une cessation du travail (pétition, refus d'heures supplémentaires, etc.). Toutefois, les analyses présentées dans ce document ont été effectuées à partir des déclarations des représentants de la direction. Ce choix donne une image sans doute atténuée de la conflictualité du travail, mais il est le seul permettant des comparaisons robustes avec les éditions précédentes de l'enquête REPONSE.

D'après les représentants de la direction, les établissements dans lesquels un conflit collectif a eu lieu sont proportionnellement plus nombreux que lors de la précédente enquête : 30 % entre 2002 et 2004, contre 21 % entre 1996 et 1998 [tableau 1]. Les établissements confrontés à un conflit collectif au cours des années 2002-2004 emploient près d'un salarié sur deux (47 % des salariés).

## I.2. LES CONFLITS SANS ARRÊTS DE TRAVAIL ONT DAVANTAGE PROGRESSÉ QUE LES GRÈVES ET LES DÉBRAYAGES

Toutes les formes de conflits ont progressé entre les deux enquêtes, à l'exception des grèves de deux jours et plus qui ont diminué : cette forme est mentionnée dans 2,5 % des établissements entre 2002 et 2004 contre 3 % entre 1996 et 1998. La baisse des grèves de deux jours et plus est cohérente avec celle enregistrée ces dernières années par l'inspection du travail, qui recense essentiellement les arrêts de travail de plusieurs jours. Ceux-ci sont concentrés dans trois secteurs : l'industrie des biens intermédiaires, les transports et l'énergie.

**Tableau 1 : Les conflits collectifs sans arrêt de travail ont davantage progressé que les grèves et les débrayages (en % d'établissements)**

	Entre 1996 et 1998	Entre 2002 et 2004
Au moins un conflit avec arrêt de travail	12,8	14,6
Au moins un conflit sans arrêt de travail	13,2	21,0
Ensemble : au moins un conflit collectif (toutes formes confondues)	20,7	29,6

*Lecture : entre 2002 et 2004, 14,6 % des établissements ont connu au moins un conflit collectif revêtant la forme d'une cessation complète du travail (débrayage, grève de moins de deux jours ou grève de deux jours et plus) et 21 % un conflit collectif sans arrêt de travail (grève perlée, grève du zèle, refus d'heures supplémentaires, manifestation ou pétition). Un même établissement pouvant connaître à la fois un arrêt de travail et une autre forme de conflit, la part des établissements déclarant au moins un conflit collectif n'est pas la somme des deux premières lignes.*

*Source : Enquêtes REPONSE 1998-1999 et 2004-2005 (volet "Représentants de la direction"), Dares.*

D'une manière générale, les arrêts de travail restent un mode d'action collective fréquent.

Entre 2002 et 2004, 15 % des établissements ont connu au moins une cessation complète du travail (grève de deux jours et plus, grève de moins de deux jours et débrayage). C'était le cas de 13 % des établissements lors de la précédente enquête.

Lorsqu'ils décident un arrêt de travail, les salariés privilégient de plus en plus le débrayage, c'est-à-dire des arrêts inférieurs à la journée. Ils ont débrayé dans 10 % des établissements entre 2002 et 2004, contre 7,5 % entre 1996 et 1998.

Moins coûteuse et parfois aussi efficace, du point de vue des salariés, cette modalité d'action est surtout présente dans l'industrie et dans les établissements qui ont mis en place une organisation du travail en flux tendu. Si cette forme progresse, c'est sans doute parce qu'un arrêt de travail, même de courte durée, peut avoir rapidement des répercussions importantes sur la production et le chiffre d'affaires. La grève ne disparaît pas, mais prend une forme moins visible et plus sporadique.

Mais ce sont surtout les actions collectives sans arrêt du travail qui ont contribué à la hausse globale de la conflictualité : la part des établissements confrontés à l'une de ces formes a cru de huit points avec 21 % des établissements concernés en 2004 contre 13 % en 1998. Il s'agit des formes suivantes : grève du zèle, grève perlée, manifestation, et surtout pétition et refus d'heures supplémentaires.

Comme en 1992 et 1998<sup>(2)</sup>, la pétition reste la forme d'action la plus citée : elle est présente dans 11 % des établissements de 20 salariés et plus. Le refus d'heures supplémentaires est en revanche trois fois plus présent en 2004 qu'en 1998. Ce type de conflit est souvent cité comme la seule forme d'action collective dans les petits établissements de moins de 100 salariés. Dans ces petites unités, le conflit ouvert, et en particulier la grève, est rare. Les litiges débouchent plutôt sur des formes individualisées de protestation. Le refus d'effectuer des heures supplémentaires caractérise des établissements dont les conditions de travail paraissent plus difficiles, notamment dans la construction. Les directions y signalent plus souvent l'absentéisme comme un problème et déclarent à la fois davantage de tensions entre salariés ou avec un supérieur, et davantage de procédures disciplinaires.

D'une manière générale, les employeurs recourent davantage aux sanctions individuelles, pratiques qui vont du simple avertissement

2) 1<sup>ère</sup> et 2<sup>e</sup> éditions de l'enquête REPONSE

écrit au licenciement pour faute. En 2004, 72 % d'entre eux indiquent avoir appliqué des sanctions, contre 66 % en 1998.

La progression de la conflictualité se double d'une diversification de ses formes et de ses thèmes.

Les établissements qui déclarent deux formes ou plus de conflits collectifs représentent ainsi 13 % en 2004, contre 9 % en 1998. De plus, formes collectives et formes individuelles de conflits vont également plus souvent de pair<sup>5</sup>; la part des établissements ayant déclaré à la fois avoir connu un conflit collectif et avoir appliqué des sanctions individuelles a augmenté : ils étaient 16 % en 1998, ils sont 24 % en 2004 [encadré 2]. Le nombre de thèmes de mobilisation au sein d'un même établissement est également en hausse : 12 % des établissements conflictuels signalent plus d'un thème de conflit en 2004, contre 8 % des établissements en 1998.

**Encadré 2 : Hausse des conflits individuels du travail, articulation avec des formes collectives de conflits**

Plusieurs indicateurs mettent en lumière la hausse des conflits individuels par rapport à la précédente enquête.

Dans les établissements qui ont appliqué des sanctions, celles-ci ont visé en moyenne 50 salariés sur 1 000 entre 2002 et 2004, contre 38 sur 1 000 entre 1996 et 1998.

Par ailleurs, 42 % des directions déclarent qu'un ou plusieurs salariés de l'établissement ont eu recours aux prud'hommes, contre 36 % en 1998. Enfin, conflits individuels et conflits collectifs sont plus fréquemment associés en 2004 qu'en 1998 [tableau ci-dessous].

**Tableau 2 : Conflits collectifs et sanctions individuelles dans les établissements (en % d'établissements)**

	Entre 1996 et 1998	Entre 2002 et 2004
Aucun conflit collectif, aucune sanction	28,3	23,0
Aucun conflit collectif, au moins une sanction	51,0	47,4
Au moins un conflit collectif, aucune sanction	5,0	5,9
Au moins un conflit collectif et une sanction	15,7	23,7

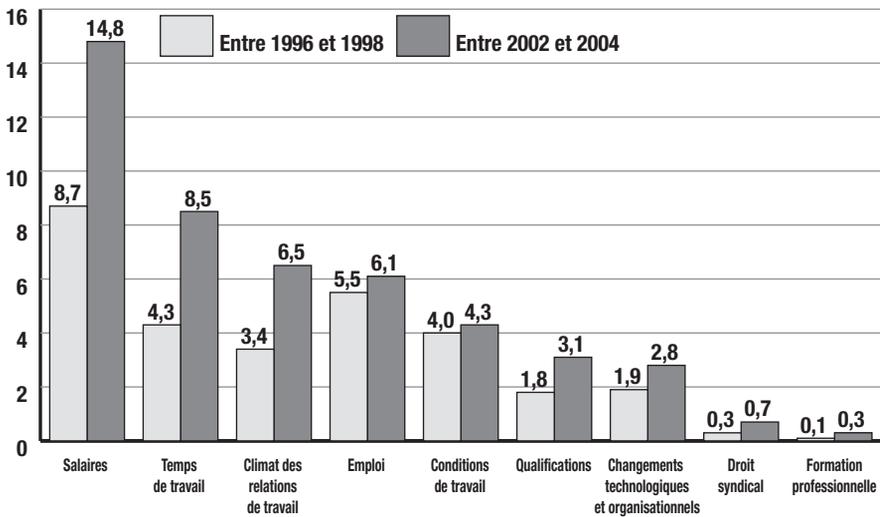
*Lecture : dans ce tableau, les établissements ont été classés selon qu'ils ont connu ou non, au cours des trois années précédant l'enquête :*  
 - au moins une forme de conflictualité collective, qu'elle implique un arrêt de travail (débrayage, grève de moins de deux jours et grève de deux jours et plus) ou pas (pétition, manifestation, grève perlée, grève du zèle ou refus d'heures supplémentaires) ;  
 - au moins une des sanctions individuelles suivantes : avertissement écrit, mise à pied, licenciement pour faute, incitation à la démission, mutation, rétrogradation, ou un autre type de sanction précisé par la direction.  
 Ce tableau ne comprend pas les recours des salariés aux prud'hommes.  
 Champ : établissements de 20 salariés et plus.  
 Source : enquêtes REPONSE 1998-1999 et REPONSE 2004-2005 (volet "Représentants de la direction"), Dares.

### I.3. LES REVENDICATIONS SUR LES SALAIRES ET LE TEMPS DE TRAVAIL ONT PROGRESSÉ

En 1998 comme en 2004, les directions déclarent sensiblement plus de conflits lorsque l'établissement est confronté à une baisse d'activité.

Si l'emploi n'est que le quatrième thème de conflit cité [graphique 1], les suppressions de postes constituent toujours une situation propre à mobiliser les salariés : les conflits, et notamment ceux liés à l'emploi, sont plus fréquents dans les établissements dont l'activité et les effectifs sont en baisse au cours des trois dernières années.

**Graphique 1 : Évolution des thèmes de conflits collectifs (en % d'établissements)**



Lecture : entre 2002 et 2004, 14,8 % des établissements ont connu au moins un conflit collectif portant sur les salaires, contre 8,7% entre 1996 et 1998.

Champ : établissements de 20 salariés et plus.

Source : Enquêtes REPONSE 1998-1999 et 2004-2005 (volet "Représentants de la direction"), Dares

Toutefois, c'est dans les établissements dont l'activité est stable ou croissante que la progression de la conflictualité a été la plus forte entre les deux enquêtes. Les conflits portant sur le temps de travail et les salaires se sont beaucoup développés entre 1998 et 2004. Ce sont des thèmes de revendication moins dictés par l'urgence ou la mauvaise santé de l'entreprise que l'emploi et les licenciements.

Dans la moitié des établissements confrontés à un conflit entre 2002 et 2004, celui-ci a porté sur les salaires. C'était le cas de quatre établissements sur dix durant la période 1996-1998. La croissance économique,

relativement faible dans les années 2002-2004, n'explique pas à elle seule ce regain des préoccupations salariales. Les accords de réduction du temps de travail prévoyaient un gel ou, pour le moins, une modération de la progression des salaires. Or, cette période s'est achevée. D'après la direction, lorsque le conflit "le plus marquant" porte sur les salaires, il détériore très peu le climat social, contrairement à des revendications plus difficiles à satisfaire comme l'emploi, le temps de travail, les conditions de travail ou les changements organisationnels.

D'ailleurs, la direction déclare plus souvent satisfaire les revendications relatives aux salaires. La question des salaires est un enjeu traditionnel des relations professionnelles, notamment au moment des négociations annuelles. Au regard d'autres revendications, les compromis en matière de rémunérations semblent plus faciles à trouver et remettre moins en cause l'autorité de l'employeur.

Entre 1999 et 2001, le temps de travail est devenu un thème central de revendication, accompagnant une phase d'intenses négociations dans les entreprises. Les trois quarts des établissements qui ont procédé à une réduction du temps de travail (RTT) l'ayant fait avant 2002, l'enquête se situe après la période principale de passage aux 35 heures. Cependant, ce thème n'a pas perdu de son actualité. D'autant que, dans les établissements qui avaient déjà réduit leur durée de travail, des conflits ont pu naître à l'occasion de la révision des modalités initiales de la RTT : les établissements qui ont modifié leur accord de RTT entre 2002 et 2004, déclarent ainsi davantage de conflits sur le thème de temps de travail. Il en est de même dans les petites entreprises, où la RTT est intervenue tardivement, majoritairement en 2002.

Les négociations liées à ces échéances ont donc contribué en partie au développement de ce thème de revendication sur la période de l'enquête. Par ailleurs, si les établissements restés hors du processus de RTT sont peu nombreux, c'est en leur sein que les conflits relatifs au temps de travail sont les plus cités, reflétant probablement des frustrations face à l'absence ou l'échec de négociations sur ce thème.

Enfin, les brimades et la discipline sont autant d'éléments du "climat des relations de travail" qui ont pris de l'ampleur dans les conflits. C'est le signe, avec la multiplication des sanctions, d'un durcissement des relations de travail en entreprise.

## I.4. UNE CONFLICTUALITÉ COLLECTIVE PLUS FORTE DANS L'INDUSTRIE ET LES GRANDS ÉTABLISSEMENTS

Les conflits collectifs ont été plus fréquents dans l'industrie que dans les autres secteurs : 41 % des établissements y ont connu au moins un conflit entre 2002 et 2004, alors qu'ils étaient 30 % pour l'ensemble des secteurs [tableau 3].

Au sein de l'industrie, c'est dans l'industrie énergétique que la conflictualité a été la plus forte et a le plus augmenté avec 69 % des établissements en 2002-2004 contre 26 % en 1996-1998. Cela s'explique en partie par la participation des salariés des entreprises publiques, prépondérantes dans ce secteur, à des mouvements nationaux relatifs au maintien de leur statut ou à la défense du régime des retraites. Les salariés de ce secteur se distinguent par ailleurs par un recours beaucoup plus important aux grèves de deux jours et plus.

**Tableau 3 : Part des établissements et des salariés concernés par un conflit collectif selon le secteur d'activité**

	Entre 1996 et 1998		Entre 2002 et 2004	
	% établissements	% salariés	% établissements	% salariés
<b>Industrie</b>	<b>28,6</b>	<b>50,1</b>	<b>41,5</b>	<b>63,6</b>
Industrie agroalimentaire	17,6	38,9	26,5	50,8
Biens de consommation	27,3	43,6	36,3	54,7
Biens d'équipement et automobile	28,9	55,2	44,5	68,5
Biens intermédiaires et énergie	32,2	52,3	45,7	68,3
<b>Construction</b>	<b>12,3</b>	<b>19,5</b>	<b>18,3</b>	<b>23,8</b>
<b>Commerce</b>	<b>11,2</b>	<b>15,4</b>	<b>18,7</b>	<b>28,7</b>
<b>Services</b>	<b>21,7</b>	<b>38,5</b>	<b>30,1</b>	<b>44,6</b>
Transports	24,4	50,5	36,3	61,5
Activités financières et immobilières	34,0	47,3	39,6	47,7
Services aux entreprises	19,7	37,8	28,7	40,2
Services aux particuliers	12,4	23,4	17,5	37,8
Éducation - Santé - Social et Associations	22,3	30,5	33,6	41,5
<b>ENSEMBLE</b>	<b>20,7</b>	<b>38,8</b>	<b>29,6</b>	<b>47,2</b>

*Lecture : d'après les déclarations des représentants de la direction, 26,5 % des établissements du secteur de l'industrie agroalimentaire ont connu un conflit collectif au cours des années 2002-2004 ; ces établissements emploient 50,8 % des salariés du secteur.*

*Champ : établissements de 20 salariés et plus.*

*Source : Enquêtes REPONSE 1998-1999 et 2004-2005 (volet "Représentants de la direction"), Dares.*

Les mots d'ordre nationaux sur les retraites en 2003 ont également pu jouer un rôle important dans le secteur des transports : alors que

24 % des établissements avaient connu un conflit collectif entre 1996 et 1998, ils ont été 36 % sur la période 2002-2004. Pour l'ensemble des services la conflictualité est dans la moyenne, 30 % des établissements ayant déclaré au moins une action collective.

À l'inverse, les établissements des services aux particuliers, mais aussi de la construction et du commerce, déclarent nettement moins de conflits. Ici l'influence du secteur d'activité recoupe celle de la taille de l'établissement car, dans ces trois secteurs peu conflictuels, les unités sont également plus petites, contrairement à des secteurs plus concentrés comme l'énergie ou les activités financières.

Cependant, à secteur donné, la taille de l'établissement joue un rôle prépondérant dans l'apparition des conflits collectifs.

Dans les établissements de plus de 500 salariés, les conflits sont trois fois plus fréquents que dans ceux de 20 à 49 salariés (respectivement 75 % et 23 %).

Dans les petites unités, les relations sociales sont surtout fondées sur des rapports interindividuels entre direction et salariés, rapports peu propices à l'apparition d'un collectif revendicatif. Dans les grands établissements, au contraire, les pratiques sont plus institutionnalisées car il existe du côté des employeurs une direction du personnel ou des ressources humaines et, du côté des salariés, des instances de représentation.

## **I.5. CONFLITS COLLECTIFS, NÉGOCIATIONS ET PRÉSENCE SYNDICALE SONT ASSOCIÉS**

La présence dans l'établissement de représentants du personnel, et surtout de délégués syndicaux, contribue à la mobilisation collective des salariés.

Selon les directions, au cours des trois dernières années, 15 % des établissements qui n'ont aucun représentant élu ou désigné ont connu un conflit collectif contre 19 % pour les établissements ayant uniquement des représentants élus et 50 % pour les établissements ayant à la fois des délégués syndicaux et des représentants élus.

Présence d'un délégué syndical et existence d'un conflit collectif vont souvent de pair, comme l'indiquent les directions interrogées à la fois en 1998 et en 2004. Quand un délégué syndical a été désigné entre les deux éditions de l'enquête, les établissements qui déclaraient rarement un conflit en 1998, le font davantage en 2004 : dans ces

unités, 40 % des directions signalent au moins un conflit, contre 15 % en 1998.

Les conflits collectifs sont également plus fréquents dans les établissements où plus de 10 % du personnel est syndiqué selon la direction.

En outre, lorsque les salariés sont interrogés, ceux appartenant à une organisation syndicale sont plus nombreux à déclarer participer aux arrêts collectifs de travail : 48 %, contre 12 % des salariés non syndiqués.

Ils sont également plus enclins à prendre part à d'autres formes d'actions collectives : 48 %, contre 14 % des salariés non syndiqués.

Toutefois, qu'ils soient ou non syndiqués, les salariés sont nombreux à déclarer qu'une grève s'est déroulée dans leur établissement au cours des trois dernières années (40 %).

Sur les lieux de travail, négociation et conflit collectif sont souvent associés. L'enquête ne permet pas de savoir si le conflit a précédé, accompagné ou suivi une phase de négociations. Mais elle montre qu'il n'y a pas d'un côté les établissements qui négocient et de l'autre les établissements "conflituels".

La négociation, comme le conflit collectif, est d'autant plus importante que les relations sociales sont institutionnalisées, en particulier dans les établissements où l'implantation syndicale est importante. À l'inverse, les relations personnelles entre direction et salariés prédominent dans les petits établissements sans négociation ni conflit collectif, nombreux dans les secteurs du commerce, de la construction et des services aux entreprises et aux particuliers, secteurs où l'implantation syndicale est plus faible.

## **II. UN NOUVEAU DISPOSITIF STATISTIQUE SUR LES ARRÊTS COLLECTIFS DE TRAVAIL : L'ENQUÊTE ANNUELLE SUR "LA NÉGOCIATION ET LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS"**

En 2006, la Dares a lancé une nouvelle enquête annuelle sur "la négociation et la représentation des salariés". Cette enquête fait partie du dispositif des enquêtes "Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre" (enquêtes "Acemo").

L'échantillon interrogé est représentatif des entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole. Il comprend donc l'ensemble des entreprises du transport, de l'énergie, des postes et télécommunications, à la différence des statistiques issues du recensement de l'inspection du travail [*cf.* annexe].

L'enquête "négociation et représentation des salariés" permettra de disposer d'indicateurs statistiques annuels sur l'importance de la négociation collective dans les entreprises, ses acteurs et son contenu. Elle comporte également une question sur l'existence d'arrêts collectifs de travail (grèves et débrayages) au cours de l'année et les thèmes de revendications.

Elle constituera désormais l'outil privilégié de l'observation statistique des arrêts collectifs de travail.

L'échantillon interrogé étant représentatif des 200 000 entreprises françaises de 10 salariés et plus, l'enquête permet pour la première fois de mesurer la part des entreprises confrontées à une grève, que cette dernière ait concerné l'ensemble de l'entreprise ou une partie de ses établissements si elle en compte plusieurs.

### *Premiers résultats de l'enquête sur l'année 2005*

La première édition de l'enquête portait sur l'année 2005.

Seules 2,8 % des entreprises d'au moins dix salariés déclarent l'existence d'un arrêt collectif de travail [tableau 4].

Si les grèves se déroulent dans un petit nombre d'entreprises, ces dernières emploient une part importante des salariés (30 % des salariés). Grèves et débrayages surviennent en effet principalement dans les grandes entreprises : ils sont signalés dans 43 % des entreprises d'au moins 500 salariés.

**Tableau 4 : Entreprises ayant connu au moins une grève, selon le secteur d'activité\***

Secteur d'activité (NAF 4)	% d'entreprises	% des effectifs salariés au sein du secteur
Industrie	5,4	37,7
Construction	0,9	5,8
Commerce	0,8	19,6
Services	3,0	33,2
<b>Ensemble</b>	<b>2,8</b>	<b>30,0</b>

\* Réponse à la question "Dans votre entreprise ou l'un de ses établissements, un ou plusieurs arrêts collectifs de travail (grève ou débrayage) se sont-ils produits au cours de l'année 2005 ?".  
 Lecture : 5,4 % des entreprises de l'industrie déclarent avoir connu au moins un arrêt de travail. Ces entreprises emploient 37,7 % des salariés de ce secteur. Toutefois, dans les entreprises comportant plusieurs établissements, la grève a pu toucher seulement certains d'entre eux. L'ensemble des salariés employés dans ces entreprises n'a donc pas nécessairement été confronté à ce conflit sur son lieu de travail.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : enquête Acemo "Négociation et représentation des salariés en 2005", Dares.

Les grèves sont deux fois plus fréquentes dans l'industrie (5,4 % des entreprises en 2005) que dans l'ensemble des secteurs.

Dans les services, 3 % des entreprises signalent au moins une cessation collective du travail au cours de l'année. Cependant cette moyenne cache d'importantes disparités selon les branches. Les transports, les activités financières et le secteur "éducation, santé, social et associations" sont sensiblement plus confrontés à ce type de mobilisation collective que l'immobilier, les services aux entreprises et les services aux particuliers. C'est d'ailleurs au sein de ces deux derniers secteurs, ainsi que dans le commerce et la construction, que les salariés recourent le moins à la grève. Ces quatre secteurs sont également marqués par une faible présence syndicale.

En 2005, les salaires constituent le premier thème de revendication avec 39 % des entreprises ayant déclaré une grève en 2005 [tableau 5]. Cette part atteint 45 % dans l'industrie et 44 % dans le commerce. La grande distribution a par exemple connu des mouvements sociaux importants au printemps 2005, en lien notamment avec l'ouverture de la négociation annuelle de la branche sur les salaires.

L'emploi tient également une place notable parmi les motifs cités dans l'ensemble des secteurs. Mais ce thème est plus fréquent dans l'industrie que dans les services, où les salariés revendiquent autant sur l'emploi que sur les conditions de travail.

Des mots d'ordre externes à l'entreprise ont été à l'origine d'une grève sur deux. L'année 2005 a en effet été marquée par plusieurs "journées d'action" interprofessionnelles sur les salaires et l'emploi<sup>(3)</sup>.

Autre motif d'arrêt de travail lié à l'actualité sociale de l'année 2005, l'entrée en vigueur de la journée de solidarité en faveur des personnes âgées est fréquemment citée. Plusieurs syndicats appelaient en effet à faire grève le jour du lundi de Pentecôte. Cet appel a été suivi dans tous les secteurs même si les salariés des transports et du commerce ont plus particulièrement contribué à ce mouvement : une entreprise sur trois signalant ce motif appartient à l'un de ces deux secteurs.

**Tableau 5 : Motifs des grèves en 2005 (en % d'entreprises)**

Rémunération (salaires, primes...)	39,2
Journée de solidarité	29,1
Emploi, licenciements	20,2
Conditions de travail	13,1
Temps de travail	10,6
Autres motifs liés à l'entreprise	5,4
Mots d'ordre nationaux*	24,3

**Lecture** : 39,2 % des entreprises signalent que la (ou les) grève(s) ont porté sur les salaires en 2005. Un même arrêt de travail pouvant porter sur plusieurs revendications, le total des motifs est supérieur à 100 %.

\* Notamment les journées d'action interprofessionnelles des 5 février, 10 mars et 4 octobre sur les salaires et l'emploi.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus ayant connu une grève.

Source : enquête Acemo "Négociation et représentation des salariés en 2005", Dares.

3) Journées du 5 février et du 10 mars pour la défense des 35 h, les salaires et l'emploi ; du 4 octobre sur l'emploi et le pouvoir d'achat. Dans une moindre mesure, le mouvement lié au projet de loi sur le contrat nouvelle embauche a également été à l'origine d'arrêts de travail. Cependant, dans beaucoup de cas, s'il est indiqué que le mot d'ordre n'est pas spécifique à l'entreprise, les revendications sur lesquelles il porte ne sont pas précisées.

# III. LES ARRÊTS COLLECTIFS DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ EN 2006

## III.1. LA TENDANCE 2006

### *Méthodologie*

La Direction générale du travail (DGT) dresse un bref constat de la conflictualité à partir des fiches de signalement qu'elle reçoit des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

Son objectif n'est pas de réaliser une analyse exhaustive mais de dégager des éléments qualitatifs permettant de cerner l'origine, le déroulement et l'issue des conflits localisés dans les entreprises du seul secteur privé relevant du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (hors champ d'activité des transports et de l'agriculture). Ces éléments ont été établis à partir de l'analyse de 553 fiches renseignées par les sections d'inspection du travail [voir annexe sur la comparaison des sources].

Les conflits recensés ont revêtu la forme d'arrêts continus pour 76 % d'entre eux et de débrayages pour les 24 % restants ; la part représentée par cette dernière forme dans l'ensemble des arrêts de travail diminue cette année (27 % en 2005).

Par ailleurs, les conflits ayant pris des formes particulières (grève tournante, thrombose, grève de la faim...) représentent en 2006 une proportion plus importante du nombre total de conflits qu'en 2005. En revanche, les phénomènes d'accompagnement (manifestations, grèves perlées ou grèves du zèle...) ont diminué et sont signalés pour 39 % des conflits.

## III.2. LES REVENDICATIONS À L'ORIGINE DES CONFLITS

### *III.2.1. Légère baisse du thème "salaires" et hausse du thème "conflits de droit"*

Les revendications à l'origine des conflits analysés sont ventilées en cinq catégories :

- les revendications salariales (augmentations, diverses primes) ;
- les revendications liées à l'emploi (refus du chômage partiel, transformations de contrats à durée déterminée, demande d'embauches, inquiétude pour l'avenir de l'entreprise et crainte de délocalisations, refus des licenciements collectifs, désaccord sur le plan social, retraites, pré-retraites) ;
- le temps de travail (aménagement et durée) ;

- les conflits de droit (voir encadré) ;
- les conditions de travail.

Naturellement, plusieurs revendications peuvent être exprimées au cours d'un même conflit.

Le poids respectif des motifs de conflit au premier comme au deuxième semestre reflète cette année la tendance générale de l'année 2006.

C'est au cours des mois de mars et de juin que la conflictualité a été la plus forte. Des mouvements de grève liés à des revendications salariales semblent expliquer plus particulièrement la hausse de la conflictualité durant le premier semestre. Les revendications liées aux salaires représentent 39 % de l'ensemble des motifs de conflits, ce qui constitue une légère baisse par rapport à 2005. Concernant plus particulièrement le mois d'octobre, on peut noter une égalité parfaite des revendications liées au thème de l'emploi et de celles liées aux salaires.

### ***III.2.2. Les conflits portant sur les salaires***

La question salariale constitue toujours la revendication la plus fréquemment exprimée par les salariés. Elle représente 39 % de l'ensemble des motifs exprimés en 2006, contre 41 % en 2005. La légère baisse des revendications liées aux salaires en 2006 apparaît comme largement imputable au faible nombre de grèves liées à ce thème au deuxième semestre.

Si le thème des salaires est présent dans un grand nombre de secteurs d'activité, il est particulièrement important dans le commerce, où de nombreux mouvements sur ce thème ont touché la grande distribution. Il en va de même dans les secteurs liés à l'industrie automobile et le secteur de la santé et l'action sociale.

### ***III.2.3. Les conflits portant sur les conflits de droit***

Un conflit de droit doit être entendu comme un conflit qui porte sur des revendications relatives au respect du droit du travail (par exemple, le respect des dispositions conventionnelles et réglementaires, le maintien d'avantages acquis, le paiement des arriérés salariaux, le refus des sanctions disciplinaires à l'égard des salariés protégés ou non...).

Dans ce cadre, ces revendications ont pour objectif de contraindre l'employeur à veiller au respect des droits individuels et collectifs des salariés, et aux obligations qui lui incombent à cet égard. Elles ne cherchent pas nécessairement à améliorer la situation des salariés dans l'entreprise.

Les mouvements liés aux conflits de droit ont marqué une relative hausse par rapport à 2005. Ces conflits visent prioritairement à obtenir le respect des droits individuels des salariés, celui du droit conventionnel dans l'entreprise ainsi que le paiement des salaires. Le respect du droit syndical intervient également mais dans une moindre mesure.

Les conflits liés au thème des conflits de droit ont été particulièrement fréquents dans des branches professionnelles telles que le commerce, l'immobilier, la santé et l'action sociale.

### III.3. LA PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX CONFLITS

Le taux de participation des salariés aux conflits (plus de 27 %) est en légère progression par rapport à 2005 (25 %).

Si la taille des entreprises dans lesquelles la mobilisation des salariés a été particulièrement importante est similaire à ce qui a été observé pour l'année 2005 (grands établissements), il apparaît que les grèves ayant des revendications liées à l'emploi ont augmenté de manière très significative ; or, la participation des salariés à un conflit est habituellement plus forte lorsque l'emploi est concerné (44 % de participation en 2006).

En terme de mobilisation, les thèmes "conflits de droit" et "conditions de travail" rassemblent respectivement 33 % et 32 % des salariés. Bien que plus fréquentes, les revendications salariales restent, encore en 2006, les moins mobilisatrices.

### III.4. INITIATIVES SYNDICALES

En 2006, 29 % des conflits sont déclenchés par plusieurs syndicats.

La CGT est à l'initiative de 43 % des conflits devant la CFDT et la CGT-FO (respectivement 14 % et 8 % des conflits).

La part des initiatives dites "spontanées", c'est-à-dire les arrêts de travail décidés par les salariés sans l'intervention d'un syndicat, s'élève en 2006 à 26 %. Ces mouvements spontanés se sont particulièrement présentés à l'occasion de conflits portant sur l'emploi et les conditions de travail.

### III.5. ISSUE DES CONFLITS

56 % des conflits ont abouti à une satisfaction partielle ou totale des revendications exprimées et 11 % sur l'engagement d'ouvrir des négociations.

Dans 4,5 % des cas, le conflit a eu des répercussions sur l'entreprise. Il s'agit essentiellement de cas de référés d'expulsion et de chômage technique.

### BIBLIOGRAPHIE

#### ***Publications de la Dares***

- Premières Synthèses n° 39.1, septembre 2006, "Le dialogue social : une intensification de l'activité institutionnelle, des salariés faiblement engagés".
- Premières Synthèses n° 03.2, janvier 2007, "La réduction du temps de travail : révélateur et source de développement des relations professionnelles en entreprise".
- Premières Synthèses n° 05.1, février 2007, "Les institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives, mais peu sollicitées par les salariés".
- Premières Synthèses n° 08.1, février 2007, "Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés".
- Premières Synthèses n° 14.2, avril 2007, "Présence syndicale : des implantations en croissance, une confiance des salariés qui ne débouche pas sur des adhésions".

#### ***Autres publications***

- Denis J-M. (dir.), "Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine", La Dispute, 2005.

## ANNEXE : COMPARAISON DES SOURCES SUR LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

	Enquête REPONSE	Enquête "Négociation et représentation des salariés"	Recensement de l'inspection du travail
Quelles formes de conflits collectifs ?	<b>Ensemble des conflits collectifs</b> : arrêts de travail (grèves et débrayages) mais aussi d'autres formes d'actions collectives (pétition, manifestation, grève du zèle, etc.)	<b>Arrêts collectifs de travail</b> (grèves et débrayages)	<b>Arrêts collectifs de travail</b> (grèves et débrayages)
Y compris les conflits "généralisés" <sup>4)</sup> ?	Oui	Oui	Non (conflits "localisés")
Le champ <b>comprend</b>	Les <b>établissements</b> d'au moins <b>20 salariés</b> du secteur marchand non agricole (France métropolitaine)	Les <b>entreprises</b> d'au moins <b>10 salariés</b> du secteur marchand non agricole (France métropolitaine)	L'ensemble des <b>établissements</b> relevant de la compétence de l'inspection du travail (Ministère chargé du travail, hors agriculture et transports)
Grandes entreprises nationales (SNCF, RATP, EDF, etc.)	Oui	Oui	Non <sup>5)</sup>
Les trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière)	Non	Non	Non
Méthode de collecte	Enquête par entretien en face-à-face auprès de représentants de la direction et de représentants du personnel	Enquête postale sur un échantillon représentatif d'entreprises	Recensement par les sections d'inspection (dans la mesure où elles sont informées de l'arrêt de travail)
Nombre d'unités interrogées	<b>2 900 établissements</b> pour le volet "représentant de la direction"	<b>10 300 entreprises</b>	Sans objet
Période de référence	Les trois années précédant l'enquête <sup>6)</sup>	Année civile	Année civile

4) Conflits dont le mot d'ordre est extérieur à l'entreprise (mot d'ordre interprofessionnel ou non).

5) Les conflits du secteur des transports sont recensés par l'inspection du travail des transports (Ministère chargé des transports).

6) REPONSE 2004-2005 porte sur les conflits survenus durant les années 2002, 2003 et 2004.

	<b>Enquête REPONSE</b>	<b>Enquête “Négociation et représentation des salariés”</b>	<b>Recensement de l’inspection du travail</b>
Spécificité de la source	Fournir à intervalles réguliers (tous les six ans environ) une <b>photographie détaillée</b> des relations professionnelles dans les établissements. Permet notamment de suivre l’évolution des formes de conflits collectifs.	Fournir des <b>indicateurs annuels</b> sur les institutions représentatives du personnel, la négociation collective et les arrêts collectifs de travail dans les entreprises.	Remontée d’informations essentiellement <b>qualitatives</b> (motifs, initiatives syndicales, formes d’accompagnement, etc.).
Indicateur principal disponible en matière de conflit	% d’établissements concernés par un conflit collectif au cours des trois années précédant l’enquête.	% d’entreprises concernées par un arrêt de travail au cours de l’année.	Nombre de conflits observés. Impossibilité d’établir la part des établissements concernés.
Disponibilité des résultats (publication)	1 à 2 ans après la fin de l’enquête.	Année n+2	Année n+1

UN PANORAMA DES RELATIONS  
PROFESSIONNELLES :  
LA FRANCE DES ANNÉES 2000  
VUE PAR L'ENQUÊTE REPONSE

---

*Dossier réalisé par la Direction de l'animation de la recherche,  
des études et des statistiques (Dares)*



# UN PANORAMA DES RELATIONS PROFESSIONNELLES : LA FRANCE DES ANNÉES 2000 VUE PAR L'ENQUÊTE REPONSE

Pour la troisième fois, après les éditions de 1992-1993 et de 1998-1999, l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) de 2004-2005 fournit une photographie de la dynamique des relations professionnelles au sein des établissements français. Réalisée dans les établissements d'au moins 20 salariés, elle permet de croiser les points de vue des acteurs, puisque dans chaque unité enquêtée sont interrogés un représentant de la direction, un représentant du personnel (lorsqu'il y en a un) et un échantillon de salariés. Le questionnement porte entre autres thèmes sur la présence et la nature des instances de représentation du personnel, la tenue de négociation et la conclusion d'accord collectif, l'existence de conflits collectifs et la perception du climat social.

## *Une méthodologie originale d'enquête*

La méthodologie retenue dans cette enquête a été conçue afin de rendre compte le mieux possible des différents points de vue des acteurs sur l'état des relations professionnelles. Dans cette perspective, la notion d'*établissement* s'est imposée comme unité d'enquête, puisque c'est bien cette notion juridique qui approche le mieux celle de *site de production*, en tant qu'espace identifiable d'interactions au travail.

Réalisée de janvier à juin 2005, la dernière édition de l'enquête a vu sa méthodologie légèrement modifiée afin d'améliorer la qualité statistique des informations collectées par rapport aux deux premières versions de l'enquête, tout en assurant la comparabilité des résultats obtenus. L'enquête a reçu l'avis de conformité du comité du label du Conseil national de l'information statistique (CNIS). Elle a été agréée par les organisations représentatives des salariés et des employeurs qui ont été spécifiquement consultées sur le dispositif d'enquête et ont participé à son comité de pilotage.

L'enquête a été réalisée auprès d'un échantillon représentatif d'établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole domiciliés en France (hors Corse et DOM-TOM). Dans chaque établissement enquêté, elle comporte trois volets :

- un entretien long, en face à face, d'une heure et quart avec un représentant de la direction ;
- un entretien en face à face d'une heure avec un représentant du personnel, lorsqu'il y en a un dans l'établissement ;
- une enquête postale plus succincte auprès de salariés tirés au sort parmi les salariés des établissements contactés pour participer à l'enquête.

### *Les points de vue croisés de trois catégories d'acteurs*

L'objet de l'enquête justifie la multiplicité des angles d'interrogation et des acteurs enquêtés : pour l'édition 2004-2005, ce sont ainsi 2 930 représentants de la direction, 1 970 représentants du personnel et 7 940 salariés qui ont ainsi été enquêtés au sein des mêmes établissements.

*In fine*, les trois volets de l'enquête fournissent trois échantillons couplés : le volet *représentants de la direction* est représentatif de l'ensemble des représentants chargés des relations sociales dans les 125 200 établissements français de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ; le volet *représentants du personnel* est représentatif de l'ensemble des représentants de la liste ou de l'organisation syndicale majoritaire dans les 98 050 établissements qui, parmi les 125 200 précédents, disposent d'une instance représentative du personnel ; le volet *salariés* est représentatif de l'ensemble des 8 340 000 salariés qui travaillent depuis plus de 15 mois dans ces établissements.

Outre la possibilité de croiser les points de vue de ces trois acteurs, l'enquête REPONSE permet la comparaison des résultats issus de l'enquête de 2004-2005 à ceux de ses éditions précédentes, qui ont été réalisées en 1992-1993 et en 1998-1999 : ces comparaisons sont effectuées sur l'ensemble du champ pour l'enquête de 1998-1999 ; elles sont limitées au champ des établissements de 50 salariés ou plus pour l'enquête de 1992-1993. Pour certaines questions, l'analyse peut porter en dynamique sur un panel composé de 962 établissements enquêtés à la fois en 1998-1999 et en 2004-2005.

L'enquête autorise ainsi une large gamme d'études :

- De la description précise des instances de représentation du personnel à l'analyse de leur activité (participation à l'élaboration des documents d'entreprise aux négociations, résolution de problèmes individuels et animation de conflit) ;
- De la description des modes de gestion des ressources humaines (politiques de communication, dispositifs de participation, incitations salariales) à l'analyse de leur efficacité à la fois sur le plan économique (peut-on parler d'une rente sociale ?) et sur le plan humain (quelle perception en ont les représentants du personnel et les salariés ?).

Compte tenu de l'originalité des thèmes qu'elle aborde et de la confrontation des points de vue qu'elle permet, l'enquête REPONSE a acquis une place bien particulière dans le champ des enquêtes statistiques en France. Elle répond à la tradition britannique des "industrial relations" (enquêtes WIRS-WERS de 1980, 1984, 1990, 1998 et 2004 en Grande-Bretagne et AWIRS 1990, 1995 et 2005 en Australie) et constitue, en raison des limites des statistiques administratives existantes sur la négociation d'entreprise et les conflits, un outil irremplaçable d'évaluation du fonctionnement du système de relations professionnelles.

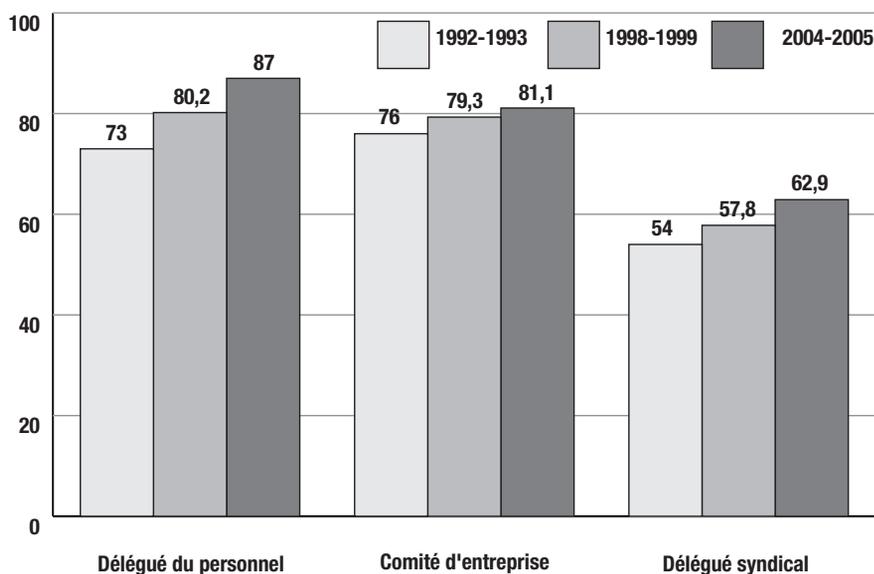
L'exploitation de l'enquête a donné lieu à une série de publication de *Premières Synthèses* de la Dares (consultables en ligne sur le site du ministère en charge du travail) dont les thèmes sont notamment : l'existence et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, l'évolution de la présence syndicale, la prévention des risques, les modes de rémunération, l'effet de la réduction du temps de travail sur les relations sociales et les conflits du travail. Une synthèse de ces productions a été envoyée en novembre 2006 à tous les enquêtés ayant exprimé le souhait d'en être destinataires. Un colloque, intitulé "Le dialogue social et les stratégies d'entreprise à l'épreuve des pratiques" et rassemblant un public varié composé de chercheurs, de partenaires sociaux, de représentants du personnel et de directions d'entreprises, a été organisé par la Dares le mardi 27 mars 2007 pour rendre compte de ces travaux.

Nous présenterons ici les grandes lignes des résultats issus de ces exploitations.

## I. QUEL QUE SOIT LE MANDAT, LA PRÉSENCE DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES SE RENFORCE

Premier constat : élues ou désignées, syndiquées ou non syndiquées, les institutions représentatives du personnel sont de plus en plus nombreuses. En 2004, 76,5 % des établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand disposent d'une instance de représentation du personnel, contre 73,5 % en 1998. La progression, que l'on constate quel que soit le mandat, est particulièrement forte pour les délégués du personnel [graphique 1].

**Graphique 1 : La présence de représentants du personnel dans les établissements de 50 salariés ou plus (en % d'établissements)**



Lecture : en 2004-2005, 87 % des établissements ont un (ou plusieurs) délégué(s) du personnel.

Champ : établissements de 50 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Source : enquêtes REPONSE 1992-1993, 1998-1999, 2004-2005 (volet "Représentant de la direction"), Dares.

La mise en place de nouvelles structures représentatives dans les petites et moyennes entreprises a souvent pris la forme de délégations uniques du personnel. Créées en 1993, ces instances peuvent être élues en lieu et place des délégués du personnel et comités d'entreprise dans les entreprises de moins de 200 salariés : entre 50 et 200 salariés, elles sont présentes dans la moitié des établissements ayant une instance élue en 2004, contre un tiers six ans auparavant.

Du fait des seuils légaux encadrant la mise en place d'institutions représentatives [encadré 1], l'existence de représentants du personnel reste principalement liée à la taille des établissements. Ils sont présents dans seulement 67 % des établissements de 20 à 50 salariés, et il s'agit essentiellement de délégués du personnel. Dans un tiers des cas, un mandat de délégué syndical est également exercé dans l'établissement (éventuellement par le délégué du personnel). Au-delà de 50 salariés, ce sont 92 % des établissements qui disposent d'une instance, le plus souvent des délégués du personnel et un comité d'entreprise. Dans plus des deux tiers de ces établissements, cette présence s'accompagne d'un ou de plusieurs mandats de délégué syndical.

La présence d'institutions représentatives du personnel reflète également des traditions sectorielles : quelle que soit la taille, elle est plus forte dans l'énergie, la banque et les assurances ; elle est bien plus faible dans les services aux particuliers, le commerce et la construction.

#### **Encadré 1 : Le cadre légal des relations professionnelles en France**

Deux types de représentants du personnel existent en entreprise : les délégués syndicaux sont désignés par une organisation syndicale représentative ; les délégués du personnel et membres du comité d'entreprise sont élus par les salariés (ils peuvent être affiliés à une organisation syndicale ou non).

À partir d'un certain seuil de taille (d'établissement ou d'entreprise), les directions sont soumises à l'obligation d'organiser des élections de représentants du personnel : délégués du personnel dans les établissements de plus de 10 salariés, comités d'entreprise dans les entreprises de plus de 50 salariés. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, une délégation unique du personnel peut être instaurée en lieu et place de ces deux instances.

La désignation d'un délégué syndical n'est pas obligatoire, quelle que soit la taille de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les organisations syndicales désignent leurs délégués syndicaux parmi les délégués du personnel (pour la durée de leur mandat). Au-delà de 50 salariés, la désignation d'un délégué syndical est facilitée puisque les organisations syndicales peuvent désigner un salarié n'ayant aucun mandat électif.

En l'absence de délégués syndicaux, les organisations syndicales peuvent également mandater un salarié pour signer un accord, comme ce fut le cas lors de la négociation de la réduction du temps de travail.

## II. UNE ÉVOLUTION EN FAVEUR DE LA PLURALITÉ SYNDICALE

La progression de la présence syndicale entre 1998-1999 et 2004-2005 a profité à tous les syndicats, une tendance entamée, pour certains d'entre eux, au début des années 1990. Via leurs délégués syndicaux, la CGT et la CFDT sont désormais présentes dans un cinquième des établissements de 20 salariés et plus [tableau 1]. La CGT-FO a des délégués syndicaux dans 13 % d'entre eux. Bien qu'en progression, la présence de la CFTC et de la CFE-CGC est plus limitée. Ces syndicats ne sont implantés respectivement que dans 7 % et 8 % des établissements. Les syndicats non-confédérés, principalement SUD et l'UNSA, augmentent leur présence, bien qu'encore limitée.

**Tableau 1 : Évolution de la présence de délégués syndicaux dans les établissements selon l'affiliation et la taille (en %)**

	CFDT		CGT		CGT-FO		CFTC		CFE-CGC		Syndicats non confédérés	
	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005
20 à 49 salariés	7	10	7	9	4	7	2	3	2	3	1	2
50 à 99 salariés	20	26	21	21	14	15	5	8	5	6	1	4
100 à 199 salariés	36	39	35	42	23	31	10	15	14	17	4	9
200 à 499 salariés	50	57	53	63	39	42	17	25	32	35	8	11
Plus de 500 salariés	76	77	75	80	58	67	38	52	58	67	16	28
<b>Ensemble</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

*Lecture : en 2004-2005, la CFDT est présente dans 26 % des établissements de 50 à 99 salariés. Champ : établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.*

*Source : enquêtes REPONSE 1998-1999, 2004-2005, volet "Représentants de la direction", Dares.*

Cette évolution en faveur d'un renforcement de la présence syndicale a eu pour conséquence d'asseoir encore davantage le pluralisme syndical dans les établissements : dans 36 % des établissements de 50 salariés et plus, plus d'un syndicat est représenté en 2004-2005, contre 31 % en 1998-1999. C'est dans ces configurations que l'on retrouve la CFTC, la CFE-CGC et les autres syndicats, rarement présents seuls dans un établissement [tableau 2].

**Tableau 2 : Présence syndicale dans les établissements de 50 salariés et plus selon l'organisation, l'année de l'enquête et le nombre de syndicats (%)**

	1992-1993	1998-1999	2004-2005
CFDT seule	6	10	10
CFDT + autre	19	21	26
<b>Total CFDT</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>36</b>
CGT seule	9	8	8
CGT + autre	20	23	27
<b>Total CGT</b>	<b>28</b>	<b>32</b>	<b>35</b>
CGT-FO seule	4	5	5
CGT-FO + autre	16	17	20
<b>Total CGT-FO</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>25</b>
CFTC seule	1	1	2
CFTC + autre	8	8	12
<b>Total CFTC</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>14</b>
CFE-CGC seule	1	1	1
CFE-CGC + autre	13	13	15
<b>Total CFE-CGC</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>16</b>
Autre syndicat seul	n. d.	0	1
Autre syndicat + autre	n. d.	4	7
<b>Total autres syndicats</b>	<b>n. d.</b>	<b>4</b>	<b>7</b>
Un syndicat	23	26	27
Plus d'un syndicat	31	32	36
<b>Total présence syndicale</b>	<b>54</b>	<b>58</b>	<b>63</b>

Lecture : en 2004-2005, dans 10 % des établissements de 50 salariés et plus, la CFDT est le seul syndicat présent ; dans 26 % des établissements elle cohabite avec un ou plusieurs autres syndicats.

Au total, cette organisation est présente dans 36 % des établissements de 50 salariés et plus.

Champ : établissements de 50 salariés et plus du secteur marchand non agricole

Source : enquêtes REPONSE 1992-1993, 1998-1999, 2004-2005, volet "Représentants de la direction", Dares

Dans les établissements plus petits, le mandatement de salariés pour négocier la réduction du temps de travail s'est traduit par de nouvelles implantations syndicales. En effet, un quart des établissements d'au moins 20 salariés ont eu recours à cette procédure et, d'après les représentants de la direction, des syndicats sont apparus à l'issue d'un mandatement dans un établissement sur dix. Au total, quelques 3 500 implantations syndicales sont ainsi directement liées à la négociation sur la réduction du temps de travail. Elles sont particulièrement le fait de la CFDT et de la CFTC.

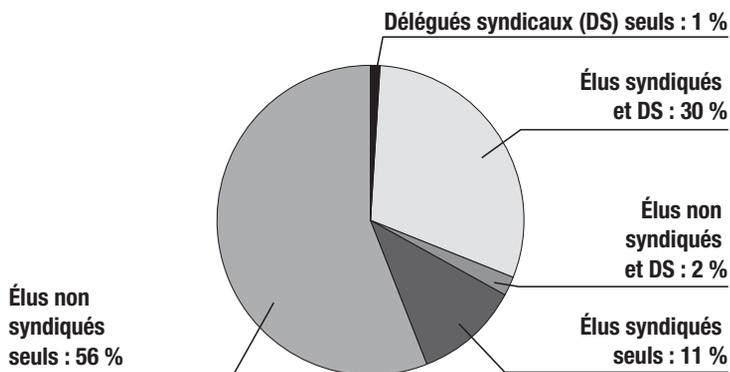
### **III. LA PRÉSENCE SYNDICALE SE TRADUIT PAR UNE REPRÉSENTATION SIMULTANÉMENT ÉLUE ET DÉSIGNÉE DU PERSONNEL**

Cette évolution est aussi favorable à la coexistence dans les établissements de plusieurs instances de représentation du personnel, élues et désignées. Au sein des établissements pourvus d'au moins une institution représentative du personnel [graphiques 2 et 2 bis], la cohabitation d'instances élues et désignées concerne un tiers des établissements de 20 à 49 salariés et deux tiers des établissements de 50 salariés et plus.

Cette cohabitation se combine souvent avec une véritable coopération, puisque la liste majoritaire aux dernières élections du personnel est très souvent syndiquée lorsqu'un délégué syndical est par ailleurs présent dans l'établissement. Dans la grande majorité des cas, lorsqu'ils sont présents dans un établissement, les syndicats sont simultanément représentés par des délégués syndicaux et par des élus sur liste syndicale. Très rares sont les cas où seuls des représentants désignés sont présents dans l'établissement. De même, rares sont ceux où des représentants élus syndiqués sont présents sans délégué syndical.

Il n'est pas rare en revanche de n'observer que des représentants du personnel élus sur des listes non syndicales. C'est le cas pour près de sept établissements sur dix de 20 à 49 salariés et pour un tiers des établissements de 50 salariés et plus dotés d'au moins une institution représentative du personnel.

## Graphique 2 : Les différentes configurations de la représentation des salariés dans les établissements de 20 à 49 salariés

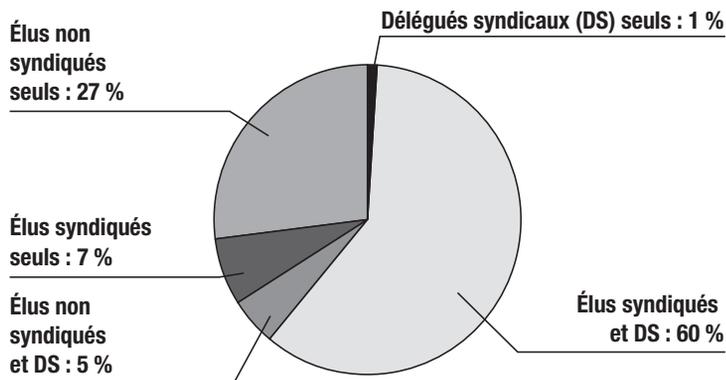


Lecture : dans 56 % des établissements de 20 à 49 salariés qui disposent d'une représentation du personnel, celle-ci est constituée d'élus non syndiqués.

Champ : établissements de 20 à 49 salariés du secteur marchand non agricole disposant d'au moins une instance représentative du personnel.

Source : enquête RÉPONSE 2004-2005, volet "Représentants du personnel", Dares.

## Graphique 2 bis : Les différentes configurations de la représentation des salariés dans les établissements de 50 salariés et plus



Lecture : dans 27 % des établissements de plus de 50 salariés qui disposent d'une représentation du personnel, celle-ci est constituée d'élus non syndiqués.

Champ : établissements de 50 salariés et plus du secteur marchand non agricole disposant d'au moins une instance représentative du personnel.

Source : enquête RÉPONSE 2004-2005, volet "Représentants du personnel", Dares.

## **IV. LE DÉVELOPPEMENT DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL, QU'ELLES SOIENT ÉLUES OU DÉSIGNÉES, ACCOMPAGNE L'INTENSIFICATION DE LA NÉGOCIATION**

Les salaires restent à la fois le principal thème de revendication des représentants du personnel et un sujet central de la négociation : d'après les représentants de la direction, les salaires de 2004 avaient donné lieu à des discussions ou négociations dans la moitié des établissements au printemps 2005.

Mais c'est principalement en raison des nombreuses modifications légales effectuées sur cette période [encadré 2] que la négociation s'est intensifiée dans les entreprises. D'après les représentants de la direction, les neuf dixièmes des établissements d'au moins vingt salariés ont réduit leur durée du travail dans le cadre des lois Robien et Aubry ; dans près des trois quarts des cas, après la conclusion d'un accord d'établissement ou d'entreprise. Même lorsqu'il n'y a pas eu d'accord formel, la direction affirme le plus souvent avoir pris sa décision suite à une négociation : dans seulement 7,5 % des établissements, la réduction du temps de travail est présentée comme une décision unilatérale prise sans discussion avec les salariés.

En dehors des salaires, la formation professionnelle et les conditions de travail sont les thèmes qui ont le plus fait l'objet de négociation entre 2002 et 2004, en forte progression par rapport aux trois années ayant précédé l'enquête de 1998. En 2004, un plan de formation est établi dans les trois quarts des établissements d'au moins vingt salariés et ceux dont les dépenses de formation se situent en dessous du seuil légal de 1,5 % de la masse salariale sont moins nombreux qu'en 1998.

Avec l'obligation triennale votée dans le cadre de la loi Génisson (2001), l'égalité professionnelle a été réaffirmée comme un véritable objectif de la négociation collective. Elle n'est pourtant pas devenue un thème central de la négociation : entre 2002 et 2004, 30 % des directions ont déclaré avoir négocié sur ce thème dans leur entreprise, et seulement 12 % avoir conclu un accord. En termes d'inégalités salariales, les établissements ayant négocié ou conclu un accord d'égalité professionnelle ne se différencient pas de façon significative des autres : l'écart de salaire horaire moyen entre hommes et femmes demeure de l'ordre de 20 %.

## **Encadré 2 : La négociation au cœur des évolutions récentes de la législation sociale**

Les effets de la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (2004) n'ont pu être étudiés dans l'enquête REPONSE, faute d'un recul temporel suffisant. Mais en dehors de cette loi, de nombreuses évolutions récentes du droit du travail renvoient, dans leur application, à la négociation d'entreprise ou de branche.

La loi Robien (1996) a instauré une aide aux entreprises créant ou maintenant des emplois en échange d'une réduction de la durée du temps de travail d'au moins 10 %. La loi Aubry I (1998) fixait le calendrier de réduction de la durée légale du travail à 35 heures et instituait un nouveau système d'aide aux entreprises qui ont anticipé cette échéance en favorisant l'emploi. Pour bénéficier de cette aide incitative, les partenaires sociaux devaient conclure un accord au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou, dans certains cas, de la branche. La loi Aubry II (2000) a remplacé ce dispositif incitatif par une aide pérenne subordonnée à la négociation d'un accord majoritaire d'établissement ou d'entreprise, ou à l'application directe d'un accord de branche étendu (pour les entreprises de moins de 50 salariés).

Nombreux sont les autres thèmes ouverts à la négociation pour lesquels le cadre législatif et réglementaire a été modifié. Plusieurs dispositifs légaux ont notamment eu pour but d'inciter les directions d'entreprise à installer des systèmes d'épargne salariale dans les petites entreprises et, pour les plus grandes, à développer des épargnes à plus long terme (loi sur les nouvelles régulations économiques en 2001, loi de modernisation sociale en 2002, loi portant réforme sur les retraites en 2003) ; depuis 2001 (loi Génisson), les entreprises doivent négocier tous les trois ans sur le thème de l'égalité professionnelle ; un décret portant obligation d'élaborer un document unique d'évaluation des risques professionnels a été promulgué en 2002 ; les dispositifs tels que le Droit individuel à la formation ou les périodes de professionnalisation, institués par l'accord interprofessionnel de 2003 et la loi sur la formation professionnelle et le dialogue social de 2004, renvoient également à la négociation collective.

## V. LA CONFLICTUALITÉ DU TRAVAIL AUGMENTE

Négociation et conflictualité vont le plus souvent de pair. D'après les salariés, l'existence d'une grève ou d'un débrayage, tout comme la tenue de négociation, dépend très fortement de la présence de représentants du personnel dans l'établissement ; cette présence s'accompagne d'une part plus faible de salariés déclarant des problèmes liés à leur situation de travail. Le lien entre négociation et conflit est confirmé par les directions : entre 2002 et 2004, elles déclarent trois fois plus souvent qu'il y a eu conflit lorsqu'il y a eu négociation dans l'établissement. Mais au-delà des négociations conduites en entreprise, le contexte social et politique a également pesé sur la conflictualité, à l'occasion par exemple des réformes des retraites et de la sécurité sociale en 2003 et 2004. Au total, la part des établissements qui ont connu un conflit collectif au cours des trois dernières années a fortement augmenté : 30 % en 2004, contre 21 % en 1998.

Ce sont les formes les moins démonstratives de conflictualité qui ont le plus progressé : les actions collectives sans arrêt de travail, comme les pétitions (de 8,5 % des établissements entre 1996 et 1998 à 10,5 % entre 2002 et 2004), ou avec un arrêt inférieur à une journée, comme les débrayages (de 7,5 % à 10,5 %). En revanche, les autres types d'action, comme les grèves d'au moins deux jours, perdent du terrain : entre 2002 et 2004, elles ne concernent plus que 2,5 % des établissements contre 3 % six ans plus tôt. Les conflits n'en sont pas pour autant devenus invisibles : dans plus d'un quart des établissements où il y a eu un conflit, la direction indique qu'il a donné lieu à une parution dans la presse ou les médias, ou à une manifestation de salariés en dehors du lieu de travail. Fortement médiatiques, les actions "coup de poing" comme les occupations de lieux publics ou les menaces de destruction de bien et de dommage à l'environnement sont plus rares : elles ne concernent qu'un établissement conflictuel sur quinze.

Mais la conflictualité du travail ne se limite pas à ces formes collectives : elle reste souvent individuelle, lorsque les conditions d'une expression collective des problèmes des salariés ne sont pas réunies, notamment en l'absence de représentants du personnel. Et si les directions d'établissement ne signalent pas plus qu'auparavant rencontrer des incidents avec leurs salariés (tensions entre collègues, avec un supérieur, etc.), elles sont toutefois plus nombreuses à indiquer avoir recours à des procédures disciplinaires dans la gestion de leurs rapports avec les salariés : en 2004, dans 72 % des établissements, la direction affirme avoir appliqué des sanctions, contre 66 % en 1998. Utilisé aujourd'hui dans plus d'un tiers des établissements, c'est le licenciement pour faute qui a le plus progressé.

Autre signe, cette fois en miroir, de l'augmentation de la conflictualité individuelle, la montée des recours aux prud'hommes. Mieux informés sur leurs droits (les documents juridiques sont de plus en plus diffusés à l'intérieur des entreprises), les salariés hésitent de moins en moins à porter leurs litiges en dehors de l'entreprise. Les représentants du personnel jouent aussi un rôle important dans la prise en charge de ces questions individuelles : dans près de la moitié des établissements, le représentant du personnel indique qu'il a apporté un conseil juridique aux salariés au cours des trois dernières années ; ce rôle est confirmé par les salariés qui signalent, dans 40 % des cas, aller voir en priorité un représentant du personnel lorsqu'ils sont concernés par une procédure de licenciement.

La conflictualité du travail est loin d'être le fait de quelques entreprises isolées ou de secteurs protégés : en moyenne, 42 % des salariés indiquent avoir eu connaissance d'un arrêt de travail dans leur établissement au cours des trois dernières années ; et 16 % déclarent être directement concernés. Même dans des secteurs où la présence syndicale est faible comme la construction ou le commerce, les conflits ne sont pas rares : c'est respectivement 18 % et 26,5 % des salariés qui ont dans ces secteurs été confrontés à une grève ou à un débrayage.

## VI. DES SALARIÉS EN RETRAIT PAR RAPPORT À LEURS REPRÉSENTANTS

Bien qu'ils recourent parfois à des actions collectives et qu'ils continuent de se déplacer en masse à l'occasion des élections professionnelles – la participation y atteint 75 % –, les salariés se situent le plus souvent en retrait du fonctionnement institutionnel des relations sociales en entreprise. Après la stabilité observée sur les six années précédentes, les taux de syndicalisation sont repartis à la baisse : de 12 % en 1998 à 10,5 % en 2004 d'après les représentants de la direction. Alors que la présence syndicale s'est renforcée par le biais de nouvelles implantations, la participation des salariés au fonctionnement des sections semble ainsi s'être affaiblie.

De fait, les relations des salariés avec leurs représentants du personnel ne vont pas de soi. Seulement un quart des salariés indique qu'ils ont participé à une réunion organisée par les représentants du personnel au cours des trois dernières années. Et s'ils sont peu nombreux (moins d'un sur dix) à ignorer l'existence d'un représentant du personnel dans leur établissement, ils sont pratiquement aussi peu nombreux à en percevoir l'action. Les représentants du personnel n'apparaissent que comme un canal d'information secondaire, les salariés indiquant en grande majorité être d'abord informés par leur direction ou leur encadrement. Ils ne signalent pas davantage aller les voir en cas de problème confrontés par exemple à de mauvaises conditions de travail, seulement 18 % des salariés déclarent qu'ils s'adressent en priorité à un représentant du personnel, contre 31 % à leur direction et 45 % à leur encadrement intermédiaire.

Les salariés se révèlent d'ailleurs sceptiques quant à l'efficacité des représentants du personnel [tableau 3]. S'ils sont une nette majorité à considérer qu'ils traduisent bien les aspirations des salariés, seulement un tiers estiment qu'ils exercent une influence sur les décisions de la direction lors des négociations. Mais, contrairement à la direction, les salariés expriment des attentes fortes vis-à-vis de leurs représentants : alors que dans plus de neuf établissements sur dix, la direction estime que les salariés sont en mesure de défendre directement leurs intérêts, moins de la moitié des salariés sont de cet avis. Face au syndicat, l'attitude ambivalente des salariés est encore plus marquée : s'ils sont plus de la moitié à estimer que les syndicats font passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés, près des trois quarts affirment qu'ils leur rendent des services.

**Tableau 3 : Regards croisés sur les représentants du personnel et les syndicats (en %\*)**

L'opinion portée sur les représentants du personnel et les syndicats (qu'il y en ait ou non dans l'établissement) par les...	représentants de la direction	salariés
Les salariés peuvent se défendre seuls	91,2	42,2
Les représentants du personnel traduisent les aspirations des salariés	79,0	65,8
Les représentants du personnel influencent les décisions de la direction	58,1	36,9
Les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés	40,7	65,9
Les syndicats font passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés	67,9	57,2
Les syndicats rendent des services aux salariés	65,4	73,6

\* proportion de représentants de la direction et de salariés répondant "tout à fait" ou "plutôt" d'accord pour chacune des affirmations proposées.

Lecture : respectivement 91,2 % et 42,2 % des représentants de la direction et des salariés sont d'accord avec l'affirmation selon laquelle "les salariés peuvent se défendre seuls".

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole

Source : enquête REPONSE 2004-2005 (volets "Représentants de la direction" et "salariés"), Dares.

## VII. LES DIRECTIONS S'EFFORCENT DE DÉVELOPPER DES RELATIONS DIRECTES AVEC LES SALARIÉS

De façon quelque peu surprenante, les directions se révèlent les moins critiques par rapport aux représentants du personnel : dans les trois quarts des établissements, elles estiment que ces derniers traduisent bien les aspirations des salariés ; elles déclarent plus souvent que les représentants du personnel eux-mêmes (53 % contre 49 %) que ces derniers influencent leurs décisions lors des négociations. Pour les entreprises, les représentants du personnel, et les syndicats en particulier, sont des acteurs institutionnels qui apparaissent parfois utiles, et en règle générale peu gênants, mais dont ils estiment pour l'essentiel pouvoir se passer.

Si les directions semblent de plus en plus respecter les obligations légales relatives à l'existence d'instances de représentation du personnel et à leur fonctionnement (tenue des réunions, respect des heures de décharge), elles ne limitent pas pour autant les relations sociales à un dialogue avec ces institutions. Même pour établir un diagnostic de la situation sociale, les directions ne font que modérément, et de moins en moins, confiance aux représentants du personnel ; le climat social est de plus en plus souvent évalué directement à partir de l'absentéisme, des démissions ou des griefs exprimés par les salariés, critères cités comme prioritaires par 47 % des directions en 2004, contre 34 % en 1998 ; à l'inverse, seulement 23 % des directions (contre 27 % en 1998) indiquent qu'elles s'appuient pour ce diagnostic en premier lieu sur les représentants du personnel (activité syndicale, griefs exprimés par les représentants, ambiance des réunions du personnel ou conflits).

Entre 1998 et 2004, les politiques de communication directe à l'égard des salariés se sont encore développées, comme en témoigne la diffusion dans un nombre croissant d'établissements de documents relatifs à la vie de l'entreprise et à ses règles de fonctionnement (journal ou bulletin d'entreprise, règlement intérieur, circulaires et notes internes). Toujours d'après les directions, les dispositifs d'information des salariés se sont généralisés, quel que soit le thème (situation économique de l'entreprise, perspectives d'évolution de l'emploi, possibilités de formation, etc.). Pourtant, si les réponses des salariés confirment que les directions et l'encadrement sont les principaux vecteurs d'information, loin devant les représentants du personnel, elles témoignent d'une efficacité très relative des politiques de communication ; plus d'un quart des salariés indique par exemple ne pas être informé des perspectives d'évolution de l'emploi dans leur établissement.

Les représentants du personnel identifient bien, quant à eux, les principaux problèmes des salariés que sont le manque de reconnaissance et la faiblesse des rémunérations. Mais, comme les représentants de la direction, ils ne semblent que peu réussir à répondre à leurs attentes. D'ailleurs, si les acteurs institutionnels – les directions, mais aussi les représentants du personnel – jugent que dans une majorité d'établissements (respectivement 89 % et 61 %) le climat social est calme ou plutôt calme, le constat est plus pessimiste du point de vue des salariés : 47 % d'entre eux estiment qu'il est tendu ou très tendu.

Ainsi, le système de relations professionnelles ne semble-t-il pas réellement en crise, en témoigne notamment son intense activité au cours des dernières années. La place qu'y occupent les salariés, fortement en retrait du fonctionnement institutionnel, révèle cependant une faiblesse structurelle de ce système.



LES NÉGOCIATIONS DANS  
LE CHAMPS DU SPECTACLE  
VIVANT ET ENREGISTRÉ

---

*Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT).*



# LES NÉGOCIATIONS DANS

---

# LE CHAMPS DU SPECTACLE

---

# VIVANT ET ENREGISTRÉ

---

L'état a engagé en 2005 une profonde rénovation de la politique de l'emploi culturel, visant à restructurer et à enrichir les conventions collectives du secteur du spectacle vivant et enregistré.

## **I. L'ORGANISATION DES MÉTIERS DU SPECTACLE ET L'ENCADREMENT CONVENTIONNEL**

### **I.1. LE CONTEXTE**

Le nombre d'actifs du secteur culturel est estimé à 430 000 (rapport de la Cour des comptes 2006) dont 45 % en Ile-de-France. Le nombre d'intermittents du spectacle croît à un rythme plus rapide que l'activité, ce qui entraîne la baisse des salaires bruts moyens et la diminution moyenne de la durée des contrats. 9 060 en 1984, les intermittents étaient 92 440 en 2000 et 105 600 en 2005 (rapport Cour des comptes 2006).

On compte environ 20 000 établissements de l'audiovisuel et du spectacle, dont 75 % à 80 % ont moins de cinq salariés. Les structures de production sont instables et ne vivent parfois que le temps d'un projet.

L'organisation de la représentation des employeurs et des salariés dans ces secteurs est inégale : le cinéma a connu ses premiers accords il y a plus de 50 ans, tandis que les télévisions privées viennent juste de créer un syndicat d'employeurs. L'émiettement reste par ailleurs important dans le domaine du spectacle vivant.

Le statut d'intermittent du spectacle a été créé en 1964 pour répondre aux spécificités qui caractérisent les activités du spectacle. Son principe est de permettre aux artistes, techniciens et ouvriers de la production artistique de bénéficier d'un traitement spécifique en

matière de contrats de travail et de droits au chômage leur donnant la possibilité d'alterner des périodes d'activité salariée et des périodes indemnisées par l'assurance chômage. Les intermittents du spectacle sont majoritairement en contrat à durée déterminée d'usage, prévu à l'article L. 122-1-1 (3°) du Code du travail. Les annexes VIII (techniciens) et X (artistes) du régime d'assurance chômage définissent l'existence et les règles de fonctionnement du régime d'indemnisation spécifique des salariés employés dans le secteur du spectacle. Le protocole du 18 janvier 2006, qui reprend très largement celui de 2003, a été signé, le 2 mars 2007, par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC et a fait l'objet d'un arrêté d'agrément le 2 avril 2007.

## I.2. LES PROBLÈMES POSÉS PAR L'ACTUELLE COUVERTURE CONVENTIONNELLE

Compte tenu de ces données, il est apparu que la couverture conventionnelle des secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré en 2005 était loin d'être satisfaisante, en raison notamment :

- du très grand nombre de conventions collectives et d'accords professionnels applicables (20 conventions et 47 accords professionnels en vigueur) ;
- de la multiplication des nouveaux champs conventionnels, concernant parfois un nombre très limité de salariés et d'entreprises ;
- de l'existence de chevauchements conventionnels ;
- des lacunes dans la couverture des salariés de certains secteurs.

De surcroît, à part dans quelques sous-secteurs professionnels, ces conventions et accords professionnels ne contiennent que très peu de dispositions substantielles sur les domaines incontournables de la négociation collective (salaires, classification, temps de travail, prévoyance, formation professionnelle...) et ne sont pas souvent utilisés comme vecteur pour rationaliser le périmètre des cas de recours au CDD d'usage, qui est le contrat privilégié pour les intermittents.

C'est dans ce cadre qu'en 2005, l'État a engagé une profonde rénovation de la politique de l'emploi culturel. M. Jean-Paul Guillot, a été chargé par le ministre de la culture de préparer la négociation des annexes VIII et X de la convention UNEDIC et "d'aider l'ensemble des acteurs concernés à construire un système pérenne de financement de l'emploi dans les secteurs du spectacle vivant, du cinéma et de l'audio-visuel". Il propose alors d'adopter une méthode plus volontariste, devant permettre une véritable rationalisation des champs conventionnels et un enrichissement du contenu des conventions collectives.

## II. LES OBJECTIFS DE “L’OPÉRATION SPECTACLE”

Le principal objectif est de faire en sorte que le secteur du spectacle soit régulé par des conventions collectives et non plus, comme cela a pu être le cas longtemps, par l’assurance chômage.

De nombreux efforts avaient été déployés ces dernières années par les organisations patronales et syndicales pour améliorer les conditions de travail et d’emploi des salariés techniciens et des artistes, dont le Conseil national des professions du spectacle a suivi les avancées.

A la demande des ministres en charge, respectivement, de la culture et du travail, et après consultation des organisations présentes dans le secteur en septembre 2005, une stratégie a été définie afin d’accélérer ce processus.

Lors de la réunion des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel organisée le 29 septembre 2005 au ministère de la culture sur la renégociation des annexes VIII et X de la convention d’assurance chômage, le ministre délégué à l’emploi a commenté l’état d’avancement des travaux engagés depuis le début de l’année 2005 et a présenté officiellement la méthode de travail élaborée en liaison avec le ministre de la culture.

En premier lieu, il ne semblait plus possible de s’appuyer sur une couverture conventionnelle morcelée et incomplète qui ne permettait pas aux conventions collectives et aux accords de branche de jouer leur rôle de régulation pour les entreprises et les salariés. Ainsi, il est apparu préférable de chercher à couvrir l’ensemble du secteur avec un nombre beaucoup plus restreint de conventions collectives ou d’accords professionnels.

Huit secteurs (conventions collectives ou accords collectifs) ont donc été définis :

- spectacle vivant privé,
- spectacle vivant subventionné,
- éditions phonographiques,
- personnel non permanent des radios,
- production cinématographique,
- production audiovisuelle,
- télédiffusion,
- prestataires techniques.

Des représentants du ministère ont été nommés dans chacune de ces branches pour présider les négociations.

Dans un deuxième temps, ces conventions et accords collectifs devaient contenir un certain nombre de stipulations incontournables pour pouvoir jouer pleinement leur rôle de régulation dans les secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré. La stratégie pour accélérer ce processus reposait donc sur une incitation à négocier sur certains thèmes prioritaires :

- les conditions de recours au CDD d'usage, en délimitant davantage les fonctions qui permettent d'y recourir ;
- les modes de transformation des CDD d'usage en CDI ;
- les salaires minima et les conditions de rémunération, afin de favoriser l'allongement de la durée moyenne des contrats de travail ;
- le temps de travail, afin de mieux prendre en compte le temps de travail effectif des salariés et les spécificités du secteur en la matière ;
- le financement des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales.

Enfin, la direction générale du travail, en lien avec les services du ministère de la culture et de la communication, coordonne cette opération, en apportant un soutien technique aux présidents de commission mixte (PCM).

### III. LES AVANCÉES DES NÉGOCIATIONS DANS LE SPECTACLE VIVANT ET ENREGISTRÉ EN 2006

Au total en 2006, 123 réunions de Commissions mixtes paritaires (CMP) se sont tenues tous secteurs confondus. Elles ont porté sur le champ d'application, l'intermittence et les règles de recours au CDD d'usage, les nomenclatures d'emplois et listes de fonctions, les salaires, le financement du paritarisme et la durée du travail.

Les négociations ont permis d'enclencher des réflexions vertueuses afin de mieux encadrer certaines activités et certaines relations de travail qui avaient été peu ou pas abordées ces dernières années. La démarche s'inscrit donc dans la durée et se poursuivra après la conclusion des accords et conventions collectives.

#### III.1. LES ACCORDS CONCLUS DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE

L'accord du 20 décembre 2006, conclu dans le cadre de la CMP interbranches sur la prévoyance, par la FESAC<sup>1)</sup> et cinq organisations syndicales de salariés dote les intermittents du spectacle d'un régime de garanties en matière de prévoyance. Ce texte a été étendu par arrêté du 19 mars 2007 (JO du 29 mars 2007).

Un accord conclu le 22 décembre 2006 dans la branche de la *télédiffusion* concerne les salariés employés en CDD d'usage. Le texte a été signé par les organisations d'employeurs d'une part, et la CFDT, la CGT-FO la CFTC et la CFE-CGC, d'autre part. Ce texte est en cours d'extension. Pour la première fois, un texte conventionnel va ainsi s'appliquer à l'ensemble du secteur de la télédiffusion : les télévisions privées, les télévisions de service public, les télévisions locales et les chaînes thématiques.

Une convention collective de la *production audiovisuelle* a été conclue le 13 décembre 2006 par l'ensemble des organisations patronales et par trois organisations syndicales de salariés (CFDT, CGT et CFE-CGC). Pour la première fois, l'ensemble des entreprises et des salariés permanents et non permanents du secteur sera couvert par une convention collective complète traitant des salaires, du temps de travail, des contrats, du financement du paritarisme et de la prévoyance. Cette convention collective a fait l'objet d'un avenant conclu le 12 février 2007, portant sur les salaires, la prévoyance, la représentation du personnel et les congés.

---

1) Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma.

Les négociations ont également porté sur le toilettage de la convention collective du 30 décembre 1992 des *artistes interprètes employés dans les émissions de télévision*, qui a permis la conclusion d'un accord avec la quasi-totalité des organisations syndicales de salariés début 2007. La négociation se poursuit sur la vidéo à la demande et sur la rémunération des artistes interprètes dans le cadre des rediffusions de jour, à la suite du rapport de M. Raphaël Hadas-Lebel consacré aux problèmes de la rediffusion des fictions françaises sur les chaînes de télévision.

### III.2. LES NÉGOCIATIONS EN COURS DANS LES AUTRES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES DU SPECTACLE

En ce qui concerne la CMP des *éditions phonographiques*, les dispositions communes de la future convention collective ont été adoptées, ainsi que l'annexe relative aux permanents, sans qu'un accord ait été signé. L'annexe dédiée aux techniciens et celle relative aux artistes sont encore en discussion, cette dernière est d'ailleurs bien avancée. Le financement du paritarisme et la prévoyance sont également à l'ordre du jour des négociations.

Les négociations au sein de la CMP de la *radiodiffusion* ont pris un peu plus de temps en ce qui concerne la définition de la liste des fonctions permettant de recourir au CDD d'usage. D'une manière générale, les négociations ont fait apparaître deux lignes de fracture économique et sociale, d'une part entre le secteur public et le secteur privé et, d'autre part, entre les petites et les grandes entreprises. Un accord dit "d'étape" est en cours de négociation.

La CMP des *prestataires techniques* a poursuivi l'examen de la liste des fonctions permettant le recours au CDD d'usage dans le spectacle vivant et enregistré, et l'examen des clauses communes de la future convention collective, en particulier la question du temps de travail.

Les CMP du *spectacle vivant privé et subventionné* ont négocié les dispositions communes des futures conventions collectives (congrés, représentation du personnel, financement du paritarisme). Les cas de recours au CDD d'usage devaient être abordés au sein d'un groupe de travail commun aux deux CMP dont la mise en place a été décidée à la fin de l'année 2006. L'objectif de ce groupe de travail est de permettre de faire émerger un diagnostic partagé sur la situation de l'emploi dans le spectacle vivant, avant d'envisager des propositions de textes.

Les négociations qui ont lieu dans le cadre de la commission mixte de la *production cinématographique* ont été les plus délicates des CMP du secteur du spectacle enregistré et ont été accompagnées de mouve-

ments de grève à partir de novembre 2006. La question du recours au CDD d'usage a été discutée, sans poser de véritable difficulté. En revanche, les salaires des techniciens, négociés depuis l'automne 2006, constituent un sujet beaucoup plus délicat. Ceux-ci sont fixés par une convention non étendue du 30 avril 1950 (modifiée) et sont partiellement appliqués sur le terrain. Compte tenu de cette situation, les propositions des employeurs portent à la fois sur les salaires, un système de rémunération variable et sur le décompte du travail effectivement réalisé. Ces propositions n'ont pas été acceptées par les organisations syndicales de salariés qui refusent la mise en place du système de rémunération proposé, qu'elles n'estiment pas suffisamment sécurisante pour le salarié. Le 23 mars 2007, la chambre syndicale des producteurs de films, seule organisation patronale signataire de la convention, a dénoncé la totalité de la convention collective du 30 avril 1950. Les négociations devraient néanmoins aboutir à la conclusion d'un accord d'ici la fin de l'année 2007.

Les négociations ont permis d'enclencher des réflexions vertueuses afin de mieux encadrer certaines activités et certaines relations de travail qui avaient été peu ou pas abordées ces dernières années.



# LA NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES

---

*Dossier réalisé par le ministère de l'Économie, des Finances  
et de l'Industrie – Contrôle général économique et financier.*



# LA NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES

---

## I. L'ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES SOUMISES À LA CIASSP EN 2006

La Commission interministérielle d'audit salarial du secteur public<sup>(1)</sup> (CIASSP) est un organisme consultatif créé par l'article 6 du décret n° 53-707 du 9 août 1953 aux termes duquel, dans les organismes publics ainsi que dans les organismes de sécurité sociale, "les mesures relatives aux éléments de rémunération du personnel doivent avant toute décision être communiquées au ministre intéressé qui les soumet pour avis à une commission interministérielle présidée par le ministre des finances". Outre les évolutions salariales annuelles dans ces organismes, la Commission examine les projets de textes conventionnels ou statutaires concernant les règles permanentes relatives à la rémunération du personnel.

En outre, conformément aux décrets du 26 novembre 1987 relatifs à l'intéressement et à la participation dans les entreprises publiques, la CIASSP examine également les projets d'accords d'intéressement de ces entreprises et les projets d'accords de participation dérogatoires. Les primes versées au titre de la participation ou de l'intéressement ne sont pas comprises dans la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) et font l'objet d'une analyse spécifique présentée dans la partie II du présent dossier.

### I.1. OBSERVATION DE MÉTHODE

#### *I.1.1. Méthode de calcul*

La méthode développée par la CIASSP repose sur l'analyse des données comptables, l'évolution annuelle du compte 641 – rémunération du personnel (ainsi que, le cas échéant, celle des comptes 642 et 643) – étant ventilée entre :

- la variation des effectifs en volume, mesurée par le nombre des ETP<sup>(2)</sup> ;

---

1) Anciennement Commission interministérielle de coordination des salaires (CICS).

2) ETP : Equivalent Temps Plein.

- l'augmentation des salaires, qui regroupe toutes les décisions ayant pour effet de modifier la valeur des bases de calcul de la rémunération ;
- les glissements divers, qui regroupent toutes les autres décisions qui font varier la masse salariale, parmi lesquels l'effet de noria<sup>3)</sup>, l'effet de structure de la variation d'effectif, les heures supplémentaires, etc.

### ***1.1.2. Champ et données de calcul***

La CIASSP ne contrôle pas l'ensemble du secteur public, qui rassemble plusieurs centaines d'organismes de toutes tailles (plus de 700 dans le seul champ du contrôle général économique et financier), mais seulement 86 organismes de plus de 100 salariés. Neuf organismes sont sortis du champ de la CIASSP en 2006 (SOPEXA, ADP, SNCM et les sociétés d'autoroutes sauf les tunnels du Fréjus et du Mont Blanc) alors que quatre y sont entrés (CNIEG, ANGDM, IFP et l'économat des armées).

Sur ces 86 organismes, quatre seulement – La Poste, la SNCF, le régime général de sécurité sociale (UCANSS y compris ACOSS, CNAF, CNAV et CNAM<sup>4)</sup>) et EDF-GDF – représentent plus des trois quarts de l'effectif total (719 055 salariés sur un total de 906 431 en 2005). L'évolution moyenne des rémunérations que calcule la CIASSP reflète donc plus l'évolution de la RMPP de ces quatre institutions que celle de l'ensemble du secteur public.

Il faut enfin rappeler que les statistiques produites par la Commission sont la synthèse des prévisions d'exécution pour l'année 2006, telles que les entreprises pouvaient les envisager à la date où leur dossier a été examiné, et non pas un bilan des évolutions réelles.

Ces différentes observations conduisent à relativiser la portée des résultats obtenus.

## **1.2. LES RÉSULTATS**

La CIASSP examine les augmentations de salaire, dont le coût est exprimé par l'évolution de la "rémunération moyenne du personnel en place" ou RMPP. L'enveloppe des augmentations salariales regroupe toutes les décisions qui ont pour effet d'augmenter la valeur (et non le volume) des bases de calcul de la rémunération.

3) L'effet de noria mesure l'incidence sur la masse salariale des variations du salaire moyen dues au turnover du personnel.

4) UCANSS : Union des caisses nationales de la sécurité sociale ; ACOSS : Agence centrale des organismes de sécurité sociale ; CNAF : Caisse nationale des allocations familiales ; CNAV : Caisse nationale d'assurance vieillesse ; CNAM : Caisse nationale d'assurance maladie

Trois types de décisions relèvent de l'enveloppe des augmentations salariales : les mesures générales applicables à l'ensemble du personnel, les mesures catégorielles destinées à un groupe particulier de salariés et les décisions purement individuelles.

L'évolution moyenne de la RMPP pour 2006 reste calculée sur les prévisions d'exécution établies en cours d'année et non sur les résultats définitifs. Ainsi en 2005 la prévision était de 3,79 % pour une réalisation de 3,09 %. La différence entre la prévision et la réalisation s'explique en grande partie par un étalage, plus important que prévu, sur l'année des différentes mesures salariales. Ainsi le report sur 2006 des mesures de 2005 était de 0,21 % lors de la prévision alors qu'il fut de 0,80 % lors de la réalisation. Pour 2006, la prévision s'établit à une progression de 2,94 % avec un report sur 2007 de 0,57 %.

Après avoir privilégié en 2005 les mesures générales par effet de boule de neige avec l'augmentation de 1,80 % des fonctionnaires, les mesures individuelles, en 2006, sont redevenues plus importantes que les mesures générales (1,62 % pour 1,12 %).

<b>ANNÉE</b>	<b>Augmentations générales et mesures catégorielles</b> (niveau)	<b>Mesures individuelles</b> (niveau)	<b>Rémunération moyenne du personnel en place</b> (masse)	<b>Indice des prix à la consommation</b> (moyenne annuelle)	<b>Gains de pouvoir d'achat du personnel en place</b>
<b>1990</b>	2,62	2,16	5,10	3,4	1,64
<b>1991</b>	2,27	2,09	4,80	3,2	1,55
<b>1992</b>	2,21	2,11	4,82	2,3	2,46
<b>1993</b>	1,39	1,82	4,37	1,8	2,52
<b>1994</b>	1,46	1,98	3,52	1,4	2,09
<b>1995</b>	1,57	1,81	3,49	1,7	1,76
<b>1996</b>	0,92	1,98	3,32	1,9	1,39
<b>1997</b>	1,08	1,98	2,97	1,1	1,85
<b>1998</b>	1,00	2,04	3,17	0,6	2,55
<b>1999</b>	0,60	1,81	2,49	0,5	1,98
<b>2000</b>	0,69	1,75	2,73	1,6	1,11
<b>2001</b>	1,26	1,63	2,62	1,6	1,00
<b>2002</b>	1,50	1,72	3,31	1,8	1,48
<b>2003</b>	0,89	1,68	2,99	1,6	1,37
<b>2004</b>	1,55	1,71	3,29	1,7	1,56
<b>2005</b>	1,90	1,61	3,09	1,7	1,37
<b>2006 (prév.)</b>	1,32	1,62	3,16	1,7	1,44

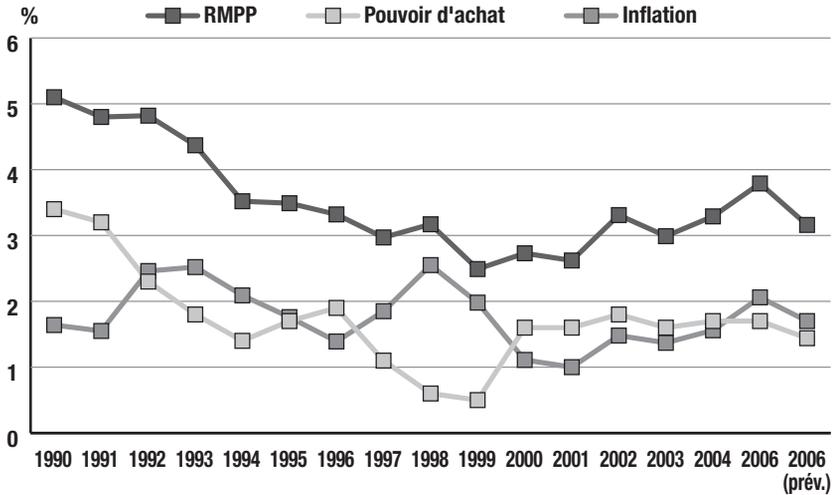
Champ : secteur public relevant de la CIASSP  
Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Pour 2006, en terme de pouvoir d'achat, la hausse moyenne des prix<sup>5)</sup> ayant été de 1,7 % hors tabac, la progression prévisionnelle du pouvoir d'achat, telle qu'elle ressortait des réunions de la CIASSP, s'établissait à 1,44 %. Ce gain s'explique notamment par une inflation légèrement inférieure à la prévision et l'utilisation par certaines entreprises de la possibilité de verser un bonus exceptionnel suite à la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006.

On rappelle que ce gain de 1,44 % ne tient pas compte de l'intéressement versé en 2006 (651 €, soit 2 % du traitement moyen) à environ 400 000 salariés, soit près de 50 % de la population totale concernée.

5) Seule l'inflation en moyenne annuelle peut être valablement comparée à l'évolution des salaires en masse, report inclus.

## Evolutions salariales dans le champ de la CIASSP



Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

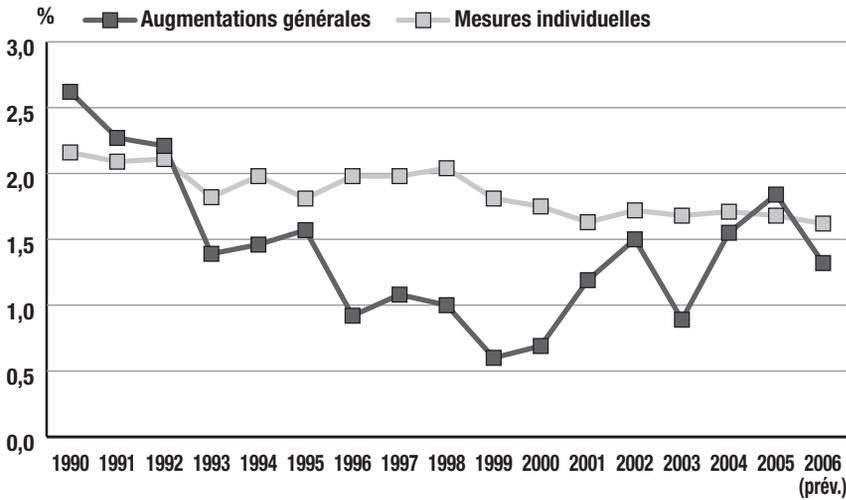
L'évolution du pouvoir d'achat<sup>6)</sup> sur huit ans, de 1998 à 2006, dans les entreprises suivies par la CIASSP sur cette même période a progressé selon les entreprises de 5,30 % à 24,68 % avec une moyenne de 14,16 %.

Gain de pouvoir d'achat	> 14 %	>10 %	>5 %
Nombre d'entreprises	12	25	16
Salariés concernés	577 423	219 769	49 982

Le graphique ci-après montre que, à l'exception de 2005 (dont l'augmentation générale a été la plus forte depuis plus de dix ans), les mesures individuelles restent assez stables et plus élevées que les mesures générales.

6) Ce gain de pouvoir d'achat est calculé par la différence de la RMPP et de l'inflation.

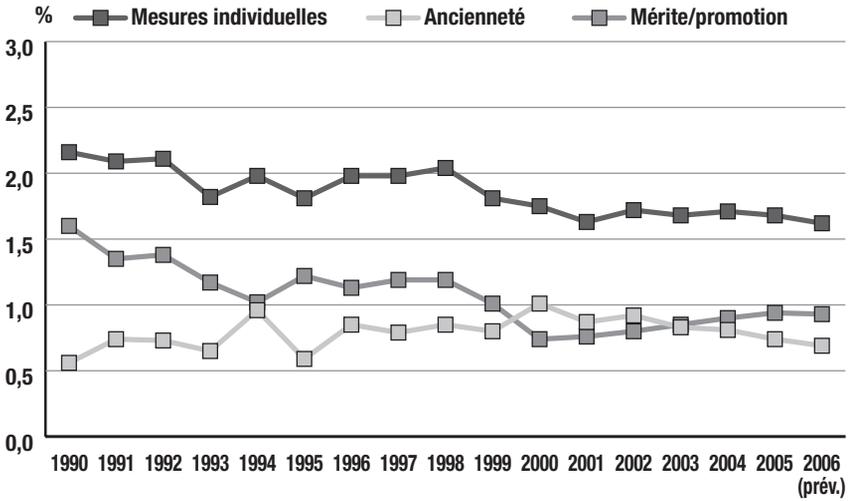
## Évolution des mesures générales et des mesures individuelles



Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Dans les mesures individuelles, le poids des automatismes reste encore fort. Les entreprises s'efforcent de plus en plus de prendre en compte le mérite individuel soit sous forme de promotion soit sous forme de primes non pérennes. Cela implique souvent la mise en place d'entretiens annuels avec la fixation d'objectifs et des compléments salariaux dans le cas de la réalisation de tout ou partie de ces objectifs. Dans les tableaux CIASSP, ce type de prime n'apparaît pas nécessairement au niveau des mesures individuelles ce qui fausse donc pour une bonne part l'analyse des rémunérations liée au mérite individuel.

## Les mesures individuelles

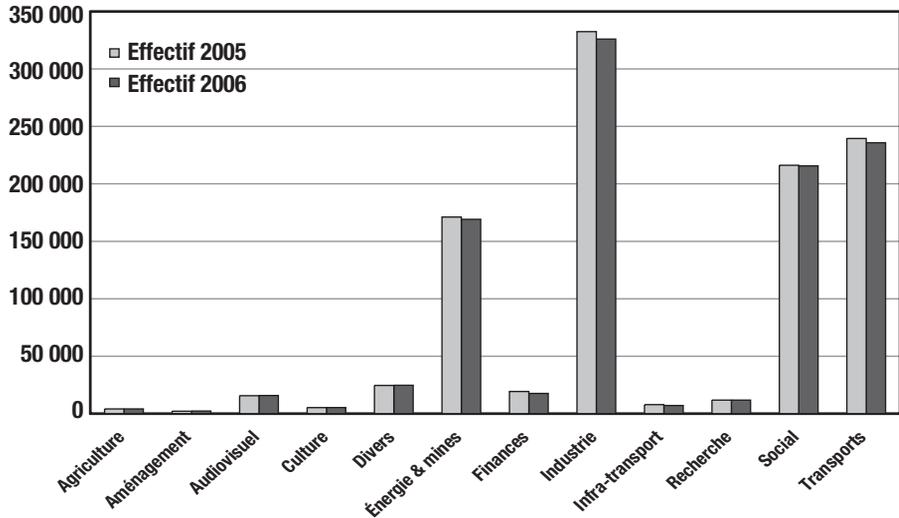


Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

### I.3. LES COMPARAISONS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

#### I.3.1. L'évolution des effectifs (seuls les effectifs sous convention collective sont pris en compte)

#### Évolution des effectifs par secteurs d'activité



Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

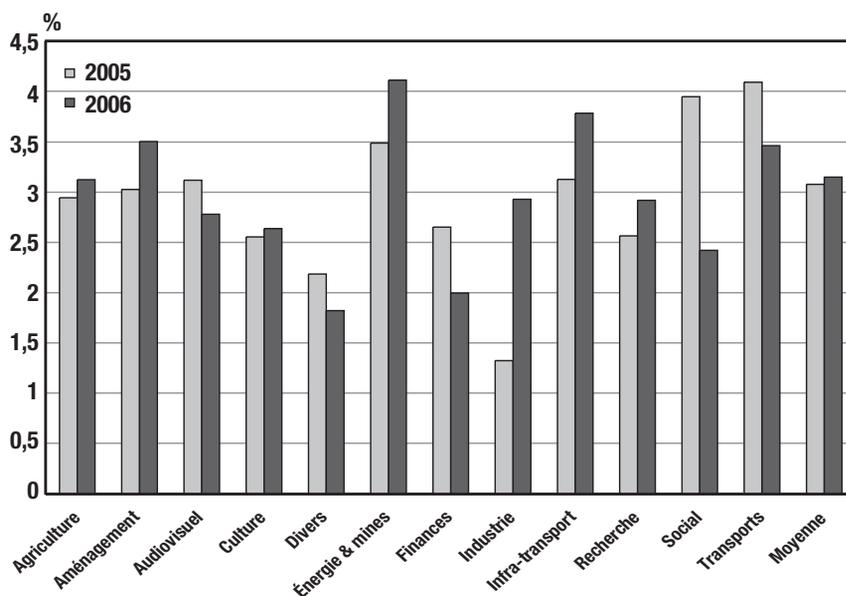
À périmètre constant, les effectifs en ETP des entreprises soumises à la CIASSP ont diminué entre 2005 et 2006 (906 431 pour 895 630) soit environ 1,2 %. Ce phénomène avait déjà été constaté en 2005.

Cinq secteurs : les transports avec la SNCF, le social, l'industrie avec GIAT et La Poste où un rééquilibrage se fait entre les fonctionnaires et les contractuels, les mines avec charbonnage de France et MDPA et les finances avec la Banque de France ont subi les réductions les plus importantes d'effectifs.

D'autres secteurs comme l'audiovisuel avec l'augmentation des journalistes dans les différentes radios ou télévisions, la recherche, les ports ou la culture voient leurs effectifs légèrement progresser.

### III.2. L'ÉVOLUTION DE LA RMPP ET DU SALAIRE MOYEN<sup>(7)</sup> PAR SECTEURS

#### Évolution de la RMPP par secteurs d'activité



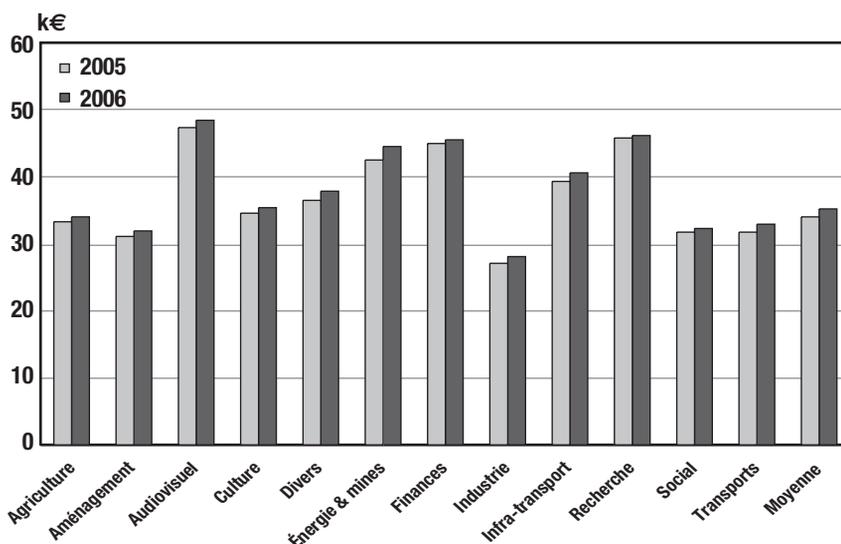
Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

La forte baisse dans le secteur social est due à la prise en compte du financement en 2005 de la nouvelle classification au sein de l'ACOSS et de la CNAM (elle était étalée sur deux années pour la CNAF

<sup>7)</sup> Le salaire moyen par tête (SMPT) est calculé par le rapport du compte 641 (rémunération) par les effectifs en ETP moyen pour la catégorie concernée.

et la CNAV). La baisse dans les transports concerne la SNCF qui présente souvent des prévisions optimistes par rapport à la réalisation. Diverses mesures en particulier catégorielles en 2005 expliquent en partie la baisse dans les autres secteurs (audiovisuel, finances). La forte progression de la RMPP dans les secteurs aménagement, énergie & mines, et infrastructures de transport est liée à l'attribution du bonus (ou d'autres mesures équivalentes) de la loi de financement de la sécurité sociale.

### Variation du salaire moyen par tête par secteurs d'activité

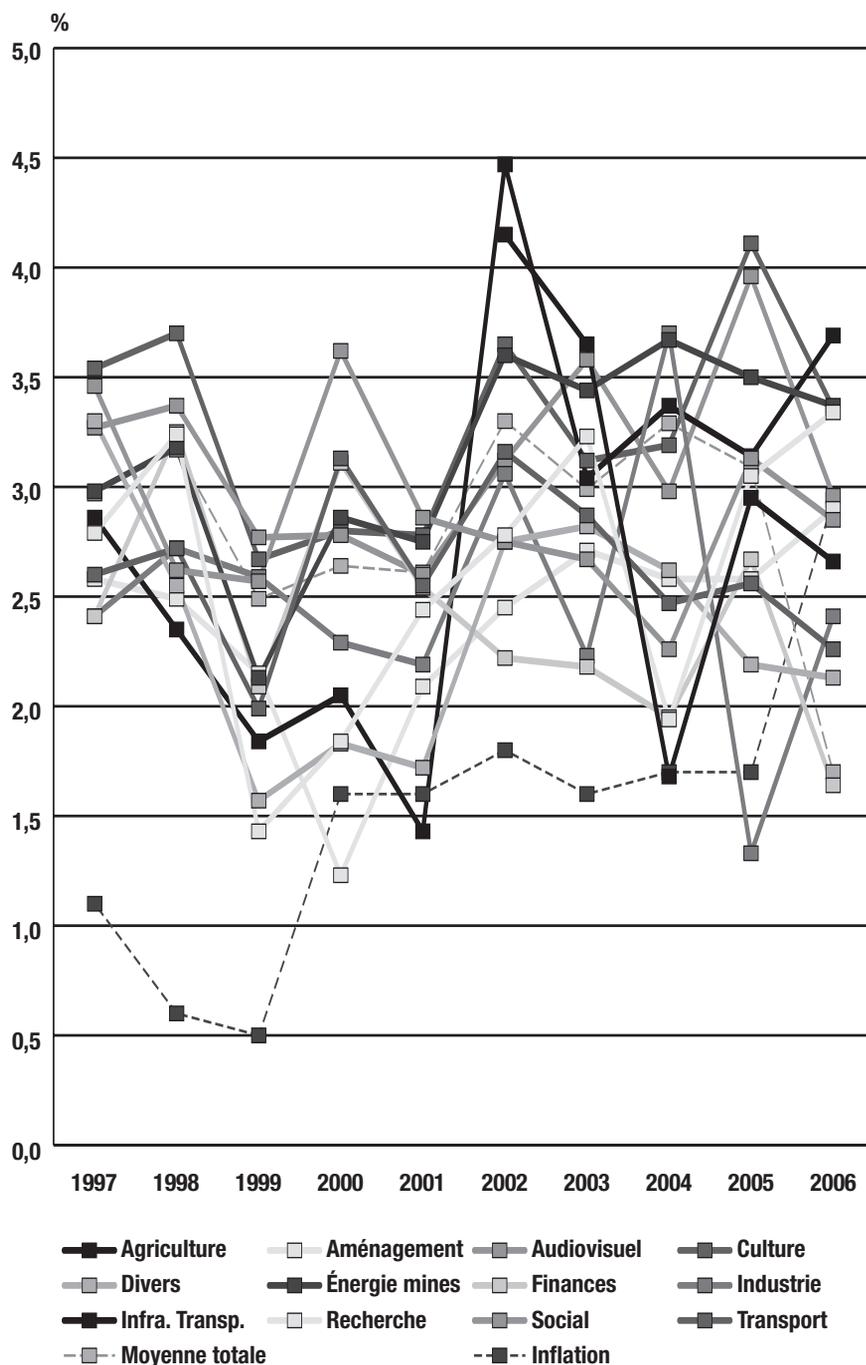


Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Dans vingt-huit entreprises représentant 603 530 salariés (soit environ 67 %), le salaire moyen est inférieur au salaire moyen de l'ensemble, lequel atteint en 2006 33,41 K€ annuels. Ce sont les contractuels de la poste, le personnel de surveillance et les préretraités de la Banque de France ainsi que le personnel de l'économat des armées qui se trouvent au bas de l'échelle.

À l'inverse les cadres supérieurs du Commissariat à l'énergie atomique (CEA) et de GIAT ainsi que les journalistes de France 2 et le personnel de l'Agence française de développement (AFD) ont les salaires moyens les plus élevés.

## Évolution de la RMPP sur 10 ans par secteurs d'activité



Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

## II. LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES EN 2005

L'intéressement au titre de 2005 (versé en 2006)

La participation au titre de 2005 (versée en 2006)

L'épargne salariale versée en 2005

L'enquête annuelle sur la participation financière dans les entreprises publiques est réalisée sur l'ensemble des entreprises de plus de 100 salariés relevant à la fois du contrôle général économique et financier et de la direction générale du trésor. 133 entreprises totalisant près d'un million de salariés ont répondu à l'enquête.

### II.1. AVANT-PROPOS

Les principaux résultats confirment que la participation financière est un outil largement utilisé dans le secteur public : en 2005, environ 60 % des salariés et des entreprises étaient couverts par au moins l'un des trois dispositifs, contre 54 % dans l'ensemble de l'économie (chiffres 2004<sup>(8)</sup>).

TAUX DE COUVERTURE	échantillon total		avec au moins un dispositif de participation financière		sans aucun dispositif de participation financière	
Nombre d'entreprises	133	100 %	78	59 %	55	41 %
Nombre de salariés	989 136	100 %	600 927	61 %	388 169	39 %

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

426 millions d'euros, soit 2,11 % de la masse salariale des salariés couverts par au moins un dispositif, ont été distribués en 2005 – et versés pour partie en 2006 – au titre de l'intéressement, de la participation ou de l'abondement à un plan d'épargne d'entreprise (PEE)<sup>(9)</sup>. La prime moyenne s'établit ainsi à 712 € par salarié couvert (contre 1 830 € dans l'ensemble de l'économie).

8) Premières Synthèses, "L'épargne salariale en 2004", n° 39.2, sept. 2006, Dares, ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

9) L'intéressement et la participation sont toujours versés avec une année de décalage : l'enquête concerne les primes dégagées au titre de 2005 versées en 2006.

PRINCIPAUX RESULTATS	Produit global M€	% masse salariale	Montant moyen par salarié couvert (€)	Salariés couverts
Intéressement	254	1,73 %	651	398 101
Participation	44	3,96 %	1 382	34 450
Abondement des PEE	128	0,88 %	309	412 363
<b>TOTAL</b>	<b>426</b>	<b>2,01 %</b>	<b>712</b>	<b>598 187</b>

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Les dispositifs les plus diffusés dans le secteur public sont l'intéressement et les PEE. La participation y est tout à fait marginale, la majorité des entreprises publiques étant écartées du champ. Les trois dispositifs se répartissent ainsi :

Entreprises	Total		Avec intéressement		Avec participation		Avec plan d'épargne	
Nombre	133	100 %	63	47 %	19	12 %	59	46 %
Effectif	989 136	100 %	398 101	40 %	34 450	4 %	438 709	44 %

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

## II.2. L'INTÉRESSEMENT

### II.2.1. Les salariés concernés

*40 % des salariés sont couverts par un accord*

En 2005, près d'une entreprise publique sur deux met en œuvre un accord d'intéressement. 389 383 salariés sont ainsi couverts par ce dispositif, soit 40 %. Ces chiffres sont en baisse par rapport à l'année précédente – 501 000 salariés étaient couverts en 2004 – en raison des privatisations survenues en 2006, notamment Areva, Aéroports de Paris, la Compagnie maritime de navigation et les autoroutes non tunnelières.

Cinq nouveaux accords ont été conclus en 2005<sup>(10)</sup>, et quatre autres en 2006<sup>(11)</sup>.

À l'exception du cas particulier de La Poste, qui n'a pas renouvelé le sien, signé en 2001<sup>(12)</sup>, l'intéressement poursuit donc son essor.

10) Agence foncière et technique de la région parisienne (AFTPR), Centre technique industriel de la construction métallique (CTICM), Centre technique du papier (CTP), Société française du tunnel routier du Fréjus (SFTRF), TV5 Monde, soit 2 145 salariés au total.

11) Institut français du textile et de l'habillement (IFTH), Institut national de recherche et de sécurité (INRS), Réseau Ferré de France (RFF), Port autonome de Nantes, DCN, soit 7 230 salariés au total.

12) L'accord prévoyait un seuil de déclenchement (résultat courant après impôt fixé à 180 M€ pour 2001 et à 200 M€ pour les années suivantes) qui n'a jamais été atteint.

*Des accords plus nombreux en fonction de la taille de l'entreprise, de son statut et du niveau des salaires*

- La taille de l'entreprise

TAILLE DES ENTREPRISES PUBLIQUES	Total		Avec intéressement	
	nbre	%	nbre	%
100 à 500 salariés	65	49	30	46
501 à 1 000 salariés	21	16	8	38
1001 à 10 000 salariés	33	25	17	52
Plus de 10 000	14	11	8	57
<b>Nombre total entreprises</b>	<b>133</b>	<b>100</b>	<b>63</b>	<b>47</b>

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

L'intéressement est largement présent dans les petites entreprises, puisque près de la moitié de celles entre 100 et 500 salariés est couverte par un accord ; cette proportion s'accroît dans celles de plus de 1 000 salariés.

Des entreprises à très fort effectif restent cependant en dehors du système, notamment :

- La Poste (303 041 salariés, soit 30 % de l'effectif du secteur public), déjà évoquée ;
- la SnCF (168 387 salariés), où deux accords d'intéressement ont été successivement dénoncés par des syndicats majoritaires en 2005 puis en 2006 ;
- l'Anpe (24 598 salariés), qui n'entre pas dans le champ de la négociation collective, donc de l'intéressement, car c'est un établissement public administratif ;
- le Cea (15 570 salariés) ;
- l'Afpa (12 101 salariés).

- Le statut de l'entreprise

Le statut de l'entreprise, et parallèlement son secteur d'activité, sont des facteurs déterminants de mise en œuvre de l'intéressement.

STATUT DES ENTREPRISES <sup>(13)</sup>	Total		Avec intéressement	
	nbre	%	nbre	%
EPA	9	7	0	0
Divers*	8	6	2	25
EPIC	51	38	16	31
Associations	8	6	3	38
Centres techniques et industriels (CTI)	9	7	6	67
SA (dont 6 Saem)	38	29	26	68
Organismes sociaux	10	8	10	100
<b>Nombre total entreprises</b>	<b>133</b>	<b>100</b>	<b>63</b>	<b>47</b>

\*Ep sui generis, Gie, Gip, organismes consulaires  
Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Les EPA n'entrent pas dans le champ de la négociation collective et ne peuvent donc pas conclure d'accords d'intéressement.

Les EPIC – catégorie la plus fréquente du secteur public – mettent en œuvre des accords pour 38 % d'entre eux, ce qui représente un taux de couverture déjà élevé, mais on passe à des pourcentages nettement supérieurs dans les centres techniques et industriels, les sociétés anonymes et jusqu'à 100 % dans les organismes sociaux.

Il existe également une forte différence d'un secteur d'activité à l'autre : aucun accord dans le secteur agricole, un seul dans la culture. En revanche, l'intéressement est bien diffusé dans les établissements financiers, l'équipement, la recherche appliquée et le secteur social.

- Le niveau de salaire

Enfin, les accords d'intéressement sont généralement conclus au sein d'entreprises dans lesquelles le salaire moyen par tête est le plus élevé :

SALAIRE MOYEN PAR TETE (SMPT) DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES EN MILLIERS D'€*		
sans intéressement	avec intéressement	moyenne
29,51	36,17	32,34

\*champ : entreprises CIASSP  
Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

13) EPA : établissement public administratif ; EPIC : établissement public à caractère industriel ou commercial.

## II.2.2. Les résultats financiers

RÉSULTATS 2005	Produit global M€	% masse salariale	Prime moyenne (€)	Nombre de bénéficiaires
Intéressement	254	1,73 %	651	389 383

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

### Des résultats en léger recul depuis trois exercices

Les entreprises publiques ont distribué 253,649 M€ d'intéressement au titre de 2005.

Pour la troisième année consécutive, les résultats sont légèrement inférieurs à ceux de l'année précédente, puisque l'enveloppe globale de l'intéressement représente 1,73 % de la masse salariale (contre 1,81 % en 2004) et que la prime moyenne par bénéficiaire s'élève à 651 € (contre 664 € en 2004).

Les variations d'une année à l'autre ne sont pas négligeables :

PRODUIT DE L'INTÉRESSEMENT	Prime moyenne (€)	% de la masse salariale
au titre de 1998	818	2,46 %
1999	842	2,54 %
2000	670	2,26 %
2001	572	1,83 %
2002	654	2,15 %
2003	616	1,95 %
2004	662	1,81 %
2005	651	1,73 %

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Sur les 63 entreprises couvertes par l'intéressement, sept n'ont rien distribué<sup>14</sup>. Ainsi, près de neuf accords sur dix ont déclenché l'attribution d'une prime et la quasi-totalité des salariés couverts par un accord (98 %) a perçu une prime.

Le montant global de l'intéressement est aléatoire, mais le taux de déclenchement est traditionnellement élevé. En dehors de la période 2002-2004, durée de l'accord de la Poste qui n'a jamais produit de prime, le taux de déclenchement de l'intéressement se situe depuis

14) BRL Ingénierie, Compagnie d'aménagement des côtes de Gascogne, SNPE Bergerac, SNPE Matériaux énergétiques, Centre technique du bois et de l'ameublement (CTBA), Centre technique du papier (CTP), soit 8 718 salariés au total.

1991 entre 95 % et 99 %. Ainsi, les salariés des entreprises qui ont signé un accord sont-ils quasiment certains de recevoir un complément de revenu.

Ce complément de revenu reste en moyenne peu élevé. En effet, pour la majorité des entreprises publiques, l'intéressement est plafonné à 2 ou à 4 % de la masse salariale<sup>15)</sup>. Par exemple, les accords des organismes du régime général de la sécurité sociale, très nombreux en effectifs, limitent le plafond à 1,5 %.

PLAFOND	jusqu'à 2% inclus	2 à 4 %	4 à 20 %	Total
Accords	18	24	21	63
%	29	38	33	100

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Les autres, qui relèvent du secteur concurrentiel, appliquent le droit commun et peuvent être autorisées à distribuer jusqu'à 20 % de la masse salariale<sup>16)</sup>. Il s'agit le plus souvent de sociétés anonymes ou de centres techniques industriels.

Les accords peuvent prévoir des modes de répartition différents : hiérarchisés en fonction du salaire, uniformes ou mixtes utilisant conjointement ces deux critères. Le petit nombre d'accords prévoyant une répartition hiérarchique traduit sans doute le souci de ne pas creuser les inégalités salariales.

RÉPARTITION DE LA PRIME	hiérarchisée	uniforme	mixte	Total
Nombre d'accords	6	25	30	61*
%	10	30	49	100

\*deux entreprises n'ont pas fourni cet élément

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

### *Dans l'ensemble de l'économie*

Dans l'ensemble de l'économie, 33,7 % des salariés du secteur marchand non agricole sont couverts par un accord d'intéressement. Environ 73 % des salariés couverts ont touché une prime moyenne de 1 377 € représentant 4,6 % de la masse salariale. Les entreprises ont opté à 35 % pour une répartition uniforme.

15) Circulaire du Premier ministre du 7 décembre 1989 relative à l'intéressement dans les entreprises publiques à statut.

16) Circulaire du Premier ministre du 7 décembre 1989 relative à l'intéressement dans les entreprises publiques du secteur concurrentiel.

<b>INTÉRESSEMENT</b>	<b>Ensemble de l'économie</b>	<b>Secteur public</b>	<b>Variation</b>
Taux de couverture des salariés	33 %	40 %	+ 21 %
Taux de déclenchement salariés	73 %	98 %	+ 34 %
Prime moyenne	1 377 €	651 €	- 53 %
% de la masse salariale	4,6	1,8	- 61 %

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Les salariés des entreprises publiques sont donc proportionnellement plus nombreux que ceux du privé à être couverts par un accord d'intéressement et à toucher une prime au titre de cet accord. En revanche, leur prime est en moyenne de moitié inférieure.

Cet effet d'étalement dans le secteur public est accentué par le mode de répartition plus volontiers uniforme ou mixte que hiérarchisé.

Ainsi, malgré le caractère aléatoire qui fait varier le montant des primes, l'intéressement permet aux salariés du secteur public, dont l'entreprise a mis en place un accord, de bénéficier quasiment chaque année d'un complément de revenu.

En revanche, ce complément de revenu est en moyenne deux fois moins élevé que dans l'ensemble de l'économie.

## II.3. LA PARTICIPATION

<b>PRINCIPAUX RÉSULTATS</b>	<b>RSP globale (M€)</b>	<b>% masse salariale</b>	<b>Prime moyenne (€)</b>	<b>Salariés couverts</b>
Participation	44,4	3,96 %	1 382	34 450

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

### II.3.1. Les salariés concernés

À l'exception des centres techniques et industriels (CTI) qui sont obligatoirement soumis au régime de la participation dès lors qu'ils ont plus de 50 salariés, les entreprises publiques ne sont autorisées à distribuer de la participation que par voie de décret<sup>17)</sup>. Toutefois, toutes les entreprises soumises à ce dispositif n'ont pas signé d'accord, faute de résultats financiers suffisants pour déclencher la création d'une réserve spéciale de participation (RSP).

17) Décret 87-948 du 26 novembre 1987 modifié, déterminant les entreprises publiques et sociétés nationales soumises aux dispositions concernant la participation.

En 2005, elle sont 19 à mettre en œuvre un accord de participation et couvrent 34 450 salariés, soit 3,48 % de l'effectif du secteur public.

Il s'agit le plus souvent de sociétés anonymes et de CTI. La plupart disposent également d'un accord d'intéressement : 98 % des salariés couverts par un accord de participation bénéficient aussi de l'intéressement.

La taille des entreprises ne semble pas un élément déterminant de mise en œuvre de la participation (11 entreprises sur 19 ont moins de 500 salariés).

Enfin, comme pour l'intéressement, les accords de participation sont d'autant plus nombreux que le salaire est élevé :

<b>SALAIRE MOYEN PAR TÊTE (SMPT) DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES EN MILLIERS D'€*</b>		
<b>sans participation</b>	<b>avec participation</b>	<b>moyenne</b>
29,51	36,17	32,34

\*champ : entreprises Ciassp

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

### **II.3.2. Les résultats financiers**

En 2005, les entreprises publiques ont distribué 44,4 millions d'euros au titre de la participation, soit près de 4 % de la masse salariale des salariés couverts. La prime moyenne par bénéficiaire s'élève à 1 382 €.

Les résultats ont été multipliés par deux par rapport à l'année précédente (642 € pour la prime moyenne et 1,46 % de la masse salariale en 2004), mais les variations annuelles sont peu significatives sur un échantillon aussi réduit. Néanmoins l'on note que plusieurs entreprises améliorent notablement leurs résultats en 2005. Parmi celles qui pèsent en effectif : la Banque de France dégage une prime par salarié de 906 €, alors qu'elle n'avait rien distribué l'année précédente, Europe Airpost quadruple sa prime et DCN, qui vient de signer son premier accord, distribue une prime moyenne de 2 518 €.

La Française des Jeux est toujours au plafond de 20 % de sa masse salariale, participation et intéressement confondus.

Sur les 19 entreprises couvertes, cinq seulement n'ont pas distribué de prime et 93 % des salariés ont ainsi bénéficié d'une prime au titre de l'accord de participation signé dans leur entreprise. Depuis 1997 et à la seule exception de 2004, le taux de déclenchement n'a jamais été inférieur à 87 %.

## *Dans l'ensemble de l'économie*

Dans l'ensemble de l'économie, toute entreprise d'au moins 50 salariés dégageant un bénéfice fiscal doit mettre en place un dispositif de participation. 42 % des salariés couverts ont touché une prime moyenne de 1 207 € équivalente à 4,6 % de leur masse salariale.

<b>PARTICIPATION</b>	<b>Ensemble de l'économie</b>	<b>Secteur public</b>
Taux de couverture des salariés*	100 %	3,5 %
Taux de déclenchement	42 %	93 %
Prime moyenne	1 207 €	1 382 €
% de la masse salariale	4,6	3,9

\* des entreprises d'au moins 50 salariés

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Le montant moyen des primes de participation distribué dans le secteur public est comparable à celui distribué dans le reste de l'économie.

Le taux de couverture extrêmement faible de la participation dans le secteur public fait de ce dispositif un élément de rémunération tout à fait mineur. Cependant, comme l'intéressement, dans les entreprises où elle est mise en œuvre, la participation constitue un complément de revenu variable mais quasiment certain.

## **II.4. L'ÉPARGNE SALARIALE**

### ***II.4.1. Les salariés concernés***

En 2005, 59 entreprises publiques sur 133 (soit 46 %) offrent l'accès à un plan d'épargne d'entreprise (PEE) à leurs salariés ; 438 709 salariés du secteur public (44 %) ont ainsi accès à ce dispositif.

75 % des salariés couverts ont ouvert un compte.

Deux accords, signés récemment dans des entreprises très importantes en effectif (les organismes du régime général de la Sécurité sociale et la Poste, près de 500 000 salariés au total), vont considérablement étendre le champ de l'épargne en entreprise dans le secteur public à partir de 2006.

## *Un dispositif d'épargne indépendant des systèmes d'intéressement et de participation*

Le champ de l'épargne d'entreprise ne recouvre pas celui des deux autres dispositifs de la participation financière :

<b>L'ÉPARGNE EN ENTREPRISE EN 2005</b>	<b>Nbre de salariés</b>	<b>%</b>
Ayant accès à un PEE	438 709	100
ayant accès aussi à l'intéressement	230 576	53
ayant accès aussi à la participation	27 712	6
ayant accès aussi à l'intéressement et à la participation	27 477	6
ayant accès seulement à un PEE	195 867	45

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

- 45 % des salariés couverts par un PEE ne bénéficient ni de l'intéressement ni de la participation<sup>(18)</sup> : le PEE, dans ce cas, n'est alimenté que par les versements volontaires des salariés, abondés éventuellement par l'entreprise ; c'est le cas par exemple de la SNCF qui met en œuvre un PEE depuis 1987, sans avoir encore à ce jour mis en place ni intéressement ni participation ;
- à l'inverse, 43 % des salariés bénéficiant de l'intéressement ou de la participation ne disposent pas de PEE<sup>(19)</sup> :
  - la participation étant bloquée pendant 5 ans, elle est nécessairement versée sur un autre compte (compte courant, fonds commun de placement d'entreprise) ;
  - en revanche, les 175 000 salariés qui touchent de l'intéressement et n'ont pas accès à un PEE ne peuvent pas placer leurs primes dans le cadre de l'entreprise.

Seules deux entreprises, le Port autonome de Paris et l'Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs (ANDRA), 579 salariés au total, ont mis en place des plans d'épargne longue<sup>(20)</sup> créés par les lois de 2001 et 2003.

18) 14 entreprises sont concernées : CEA, groupe Charbonnages, IRSN, CTI de la fonderie, ONERA, Ports autonomes du Havre et de Bordeaux, SNCF, Ugap, UbiFrance, SNPE Isochem, Mediapost, CSTB, soit 195 867 salariés au total.

19) 18 entreprises sont concernées : CCG, Sonacotra, Cité des sciences, France télévisions SA, BRGM, ACOSS, ANCV, CNAF, CNAM, CNAV, UCANSS établissement, TV5, deux des filiales de la SNPE, Société immobilière du département de la Réunion, CTI de la construction métallique, CTI du papier, CANAM, soit 174 524 salariés au total.

20) - PPESV : plan partenarial d'épargne d'entreprise volontaire, créé par la loi du 19 février 2001, sur lequel les sommes sont investies pour une durée minimum de 10 ans, supprimé par la loi du 21 août 2003.  
- PERCO (plan d'épargne pour la retraite collectif), qui remplace le PPESV.

*Les PEE sont d'autant plus fréquents que l'entreprise est grande et que le salaire est élevé*

La taille de l'entreprise influe sur l'accès à l'épargne en entreprise :

TAILLE DES ENTREPRISES PUBLIQUES	Total		Avec PEE	
	nbre	%	nbre	%
100 à 500 salariés	65	49	25	38
501 à 1 000 salariés	21	16	10	48
1001 à 10 000 salariés	33	25	18	55
Plus de 10 000	14	11	6	43
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>100</b>	<b>59</b>	<b>47</b>

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

L'inflexion constatée au-delà de 10 000 salariés n'existera plus en 2006, compte tenu de l'entrée dans le système des quatre branches du régime général de la sécurité sociale et de La Poste.

Le niveau de salaire est également un élément déterminant :

SALAIRE MOYEN PAR TÊTE (SMPT) DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES EN MILLIERS D'€*		
sans PEE	avec PEE	moyenne
28,97	36,39	32,34

\*champ : entreprises Ciassp

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

En revanche, le statut de l'entreprise et son secteur d'activité ne semblent pas avoir d'influence. En dehors des EPA, qui sont hors du champ de l'épargne en entreprise, des dispositifs d'épargne sont mis en œuvre dans toutes les catégories d'organismes dans des proportions allant de 40 % à 56 % :

STATUT DES ENTREPRISES	Total		Avec PEE	
	nbre	%	nbre	%
EPA	9	7	0	0
Divers *	8	6	2	25
EPIC	51	38	23	45
Associations	8	6	4	50
Centres techniques et industriels (CTI)	9	7	5	56
SA (dont 6 SAEM)	38	29	21	55
Organismes sociaux	10	8	4	40
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>100</b>	<b>59</b>	<b>44</b>

\*Ep sui generis, Gie, Gip, organismes consulaires

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Sur les 59 PEE existants, 38 résultent d'un accord. Les autres ont été créés à l'initiative de l'employeur.

## II.4.2. Les résultats financiers

### Une collecte en recul de près de 20 %

Les PEE ont collecté 459,6 millions d'euros en 2005, soit l'équivalent de 2,90 % de la masse salariale. Le dépôt moyen est de 1 400 € par salarié. Il est en net recul par rapport aux cinq années précédentes :

<b>VERSEMENTS EFFECTUÉS SUR LES PEE*</b>	<b>Montant moyen par salarié (€)</b>	<b>% de la masse salariale</b>
2000	1 885	nc
2001	1 717	nc
2002	1 546	3,25
2003	1 750	3,60
2004	1 741	3,30
2005	1 400	2,90

\* L'enquête annuelle sur la participation financière dans les entreprises publiques n'a été étendue aux PEE que depuis 2000.

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Les sources d'alimentation se répartissent ainsi :

<b>RÉPARTITION DES VERSEMENTS 2005</b>	<b>M€</b>	<b>%</b>
intéressement	123	27
participation	31	6
versements volontaires	188	39
abondement par l'entreprise	153	28
<b>Total</b>	<b>495</b>	<b>100</b>

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Ce sont les versements volontaires (hors intéressement)<sup>(21)</sup> qui constituent la source la plus abondante de l'épargne salariale, ce qui confirme bien l'indépendance des trois dispositifs entre eux. L'apport de la participation est mineur, compte tenu de sa spécificité dans le secteur public. L'intéressement représente un quart de l'épargne.

21) Les entreprises peuvent favoriser l'épargne de leurs salariés en y apportant un complément appelé "abondement". Les fonds issus de la participation, obligatoirement bloqués pendant cinq ans, peuvent être placés sur le PEE mais ne peuvent donner lieu à abondement. Seuls sont abondés les sommes délibérément déposées par les salariés (l'intéressement et les versements volontaires).

Les salariés ont versé 62 % du produit de l'intéressement et 93 % du produit de leur participation sur le PEE existant dans leur entreprise<sup>(22)</sup>.

Huit titulaires d'un compte sur dix ont effectué au moins un versement en 2005. Ce versement est très variable : il représente en moyenne 2,90 % de la masse salariale des entreprises couvertes par un PEE, mais peut aller jusqu'à 10 %, 15 % et même 30 % pour des entreprises qui cumulent intéressement, participation et abondement.

L'épargne salariale totale dans les entreprises publiques atteignait 6,7 milliards d'euros au 31 décembre 2005, ce qui représente 43 % de la masse salariale annuelle 2005. Lorsque les salariés bénéficient à la fois de l'intéressement, de la participation et de l'abondement, le PEE recueille une épargne importante : par exemple, celle de la Banque de France atteint une année de salaire et celle de la Française des Jeux dépasse deux années de salaire.

Le placement moyen par épargnant est de 20 565 €.

### ***III.4.3. L'abondement***

#### ***La quasi-totalité des salariés couverts par un PEE bénéficient de l'abondement***

Sur 59 entreprises couvertes par un PEE, 37 prévoient l'abondement des dépôts volontaires des salariés (intéressement et versements volontaires). Cela représente 63 % des entreprises, mais 94 % de l'effectif.

Rapporté à l'ensemble du secteur public, 42 % des salariés bénéficient de cet apport.

#### ***L'abondement moyen est de 50 % des sommes investies***

L'abondement varie fortement d'un PEE à l'autre, il peut aller jusqu'au plafond légal de 300 %. En moyenne, en 2005, il a été de 49,5 %.

Les entreprises publiques ont versé 128 M€ à leurs salariés, soit 0,88 % de la masse salariale des entreprises concernées. L'abondement moyen<sup>(23)</sup> s'élève à 309 €.

22) L'intéressement est exonéré de l'impôt sur le revenu, lorsqu'il est placé sur le PEE.

23) Produit de l'abondement / nombre d'épargnants bénéficiant de l'abondement.

## *Dans l'ensemble de l'économie*

Dans l'ensemble de l'économie, près d'un tiers des salariés du secteur marchand non agricole a accès à un PEE et 74 % d'entre eux ont ouvert un plan. Parmi ces titulaires d'un plan, 70 % ont épargné en 2005.

La principale source d'alimentation des PEE est la participation. L'abondement est de 30 % des sommes versées volontairement (y compris l'intéressement) et de 16 % de l'ensemble des versements.

La somme moyenne versée par épargnant est de 2 047 €, l'équivalent de 1,6 % de la masse salariale. Les fonds proviennent principalement de la participation (33 %), puis quasiment à égalité entre l'intéressement (27 %), les versements volontaires (25 %) et 16 % pour l'abondement.

<b>PEE</b>	<b>Ensemble de l'économie</b>	<b>Secteur public</b>	<b>Variation</b>
Taux de couverture des salariés	30 %	44 %	+ 47 %
Taux de titulaires d'un plan	74 %	75 %	-
Somme moyenne épargnée	2 047 €	1 400 €	- 32 %
Montant moyen de l'abondement	493 €	309 €	- 37 %
% de la masse salariale	1,60 %	0,88 %	- 45 %

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Les salariés du public ont plus souvent accès à un PEE que ceux de l'ensemble de l'économie. Ils adhèrent au dispositif mis en place dans leur entreprise dans la même proportion. Dans l'ensemble de l'économie, la participation constitue la principale source d'approvisionnement ; dans le secteur public, ce sont les versements volontaires (hors intéressement).

L'abondement versé dans les entreprises publiques est inférieur de plus d'un tiers à celui versé dans l'ensemble des entreprises.

L'accès et l'utilisation de l'épargne en entreprise connaissent une large diffusion dans le secteur public. C'est un dispositif attractif puisque trois salariés sur quatre ont adhéré au plan existant dans leur entreprise, indépendamment de l'existence simultanée de l'intéressement ou de la participation, et que 80 % d'entre eux ont effectué au moins un versement dans l'année.

<b>LA PARTICIPATION FINANCIERE EN 2005</b>	<b>Ensemble de l'économie</b>	<b>Secteur public</b>
Taux de couverture	54 %	61 %
Somme moyenne distribuée	1 990 €	7 44 €
% masse salariale	7,0 %	2,1 %

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Tous dispositifs confondus, la mise en œuvre de la participation financière dans le secteur public, comme dans l'ensemble de l'économie, est d'autant plus fréquente que le salaire est plus élevé et, dans une moindre mesure, que l'entreprise est grande.

Son montant reste aléatoire et varie d'une année sur l'autre, mais, compte tenu d'un taux de déclenchement de l'intéressement et de la participation se situant à environ 95 % chaque année, elle constitue néanmoins un complément de revenu annuel versé à quasiment tous les salariés couverts par le système.

## Entreprises soumises au contrôle salarial de la Ciassp (86 entreprises)

<b>Activités financières</b>	
AFD	(Agence française de développement)
Banque de France	
OSEO BDPME	(Banque de développement des petites et moyennes entreprises)
<b>Agriculture</b>	
ACOFA	(Agence centrale des organismes d'intervention dans le secteur agricole)
CNASEA	(Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles)
INAO	(Institut national des appellations d'origine)
ONIC	(Office national interprofessionnel des céréales)
ONIEP	(Office national interprofessionnel de l'élevage et de ses productions)
ONIOL	(Office national interprofessionnel des oléagineux, protéagineux et cultures textiles)
VINIFLHOR	(Office national interprofessionnel des fruits, des légumes, des vins et de l'horticulture)
<b>Aménagement</b>	
AFTRP	(Agence foncière et technique de la région parisienne)
EPAMARNE	(Etablissement public d'aménagement de la ville nouvelle de Marne-la-Vallée)
SONACOTRA	(Société nationale de construction de logements pour les travailleurs)
<b>Audiovisuel</b>	
Arte France	
France Télévisions SA	
France 2	
France 3	
France 5	
RFI	(Radio France International)
RFO	(Réseau France Outre-Mer)
Ina	(Institut National De L'audiovisuel)
Radio-France	

<b>Culture</b>	
CAPA	(Cité de l'architecture et du patrimoine)
Chaillot	
Comédie Française	
CSI	(Cité des sciences et de l'industrie)
EPCM	(Etablissement public de la Cité de la musique)
EPPGHV	(Etablissement public du Parc et de la Grande Halle de La Villette)
Opéra National de Paris	
Théâtre de la Colline	
RMN	(Réunion des musées nationaux et de l'Ecole du Louvre)
<b>Divers</b>	
ANCV	(Agence nationale du chèque vacances)
AFFA	(Association française pour la formation professionnelle des adultes)
ANT	(Agence nationale pour l'insertion et la promotion des travailleurs d'Outre-mer)
EDA	(Économat des armées)
EFS	(Établissement français du sang)
FDJ	(Française des jeux)
GET	(Groupement des Ecoles des Télécommunications)
UBIFRANCE	(Agence pour la promotion internationale des technologies et des entreprises françaises)
UGAP	(Union des groupements d'achats publics)
<b>Énergie - Mines</b>	
Agence nationale de garantie des droits des mineurs	
ANDRA	(Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs)
CDF	(Charbonnages de France)
CEA	(Commissariat à l'énergie atomique)
CNIEG	(Caisse nationale des industries électriques et gazières)
EDF	(Électricité de France)
GDF	(Gaz de France)
IRSN	(Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire)
IFP	(Institut français du pétrole)
MDPA	(Société des mines de potasse d'Alsace)

<b>Industrie</b>	
DCN	
GIAT-Industries	(Groupement des industries d'armements terrestres)
La Poste	
<b>Recherche</b>	
ADEME	(Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie)
OSEO ANVAR	(Agence nationale pour la valorisation de la recherche)
BRGM	(Bureau de recherches géologiques et minières)
CIRAD	(Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement)
CNES	(Centre national d'études spatiales)
CSTB	(Centre scientifique et technique du bâtiment)
GENAVIR	
IFREMER	(Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer)
INERIS	(Institut national de l'environnement industriel et des risques)
LNE	(Laboratoire national d'essais)
ONERA	(Office national d'études et de recherches aérospatiales)
<b>Infrastructure de transport</b>	
Port autonome de Bordeaux	
Port autonome de Dunkerque	
Port autonome de Guadeloupe	
Port autonome du Havre	
Port autonome de Marseille	
Port autonome de Nantes	
Port autonome de Paris	
Port autonome de Rouen	
Port autonome de La Rochelle	
RFF	(Réseau ferré de France)
SEMCA-SFTRF	(Sociétés d'économie mixte concessionnaires d'autoroutes)
SEMCA-SGAB	(Sociétés d'économie mixte concessionnaires d'autoroutes)
VNF	(Voies navigables de France)
<b>Transport</b>	
RATP	(Régie autonome des transports parisiens)
SNCF	(Société nationale des chemins de fer français)

<b>Sécurité social</b>	
<b>Régime général :</b>	
ACOSS	(Agence centrale des organismes de sécurité sociale)
CNAF	(Caisse nationale des allocations familiales)
CNAMTS	(Caisse nationale de l'assurance-maladie des travailleurs salariés)
CNAVTS	(Caisse nationale de l'assurance-vieillesse des travailleurs salariés)
UCANSS	(Union des caisses nationales de sécurité sociale)
<b>Régime agricole :</b>	
CCMSA	(Caisse centrale de la mutualité sociale agricole)
<b>Non-salariés non-agricoles :</b>	
RSI	(Régime social des indépendants)



# LA NÉGOCIATION DANS LES PROFESSIONS AGRICOLES EN 2006

---

***Ministère de l'agriculture et de la pêche***

*Dossier réalisé par la Direction générale de la forêt  
et des affaires rurales*

*Sous direction du travail et de l'emploi*

*Bureau de la négociation collective*



# LA NÉGOCIATION DANS LES PROFESSIONS AGRICOLES EN 2006

---

---

Le présent document a pour objet de présenter le bilan de la négociation collective en agriculture en examinant successivement, pour l'année 2006 :

- la tendance,
- la négociation interprofessionnelle et de branche,
- la négociation d'entreprise,
- les thèmes de la négociation,
- les signatures des organisations syndicales de salariés,
- l'activité de la sous-commission agricole des Conventions et Accords,
- l'activité de l'Administration,

## I. LA TENDANCE

Une lente réduction de l'activité conventionnelle dans les professions agricoles avait été amorcée en 2002.

Ce recul, qui avait d'ailleurs moins affecté la négociation salariale, pouvait être constaté à tous les niveaux de négociation, national, régional ou départemental, interprofessionnel ou de branche. Cette diminution en volume pouvait s'expliquer par l'épuisement de certains thèmes de négociation, comme la durée du travail : dès 2002, la quasi-totalité des branches disposait d'un accord sur la durée du travail.

Par un mouvement inverse, des thèmes émergents ont permis de relancer le dialogue social. Dès 2004, la formation professionnelle tout au long de la vie, a alimenté ce dialogue, la loi du 4 mai 2004 renvoyant largement aux partenaires sociaux les conditions d'application de ses dispositions. Il en est de même avec la loi du 21 août 2003 sur les retraites.

En 2005, l'effet des thèmes émergents sur la négociation s'est amplifié et s'est combiné avec des thèmes plus traditionnels, mais qui continuent à mobiliser les partenaires sociaux, comme les régimes de prévoyance ou la classification des emplois.

L'année 2005 semblait donc contredire le mouvement de réduction de l'activité conventionnelle dans les professions agricoles.

Le bilan de 2006 confirme cette tendance à la reprise du dialogue social. Si en nombre d'accords, ce bilan montre un léger tassement (357 textes de toute nature ont ainsi été soumis à l'extension, contre 366 l'année précédente et 345 en 2004), c'est essentiellement en raison du nombre important d'accords nationaux conclus en 2004 et 2005, qu'il n'était pas nécessaire de réviser en 2006. Au-delà du nombre d'accords conclus, le contenu de la négociation montre à nouveau le souci des partenaires sociaux de rechercher contractuellement des solutions aux difficultés de recrutement rencontrées par les branches professionnelles et les entreprises et de mieux prendre en compte les conditions de travail et de carrière des salariés.

En dehors de la fixation des salaires conventionnels, les principaux thèmes de négociation ont été les classifications des emplois (le nombre de textes modifiant les classifications est en forte progression en 2006), la formation professionnelle qui, malgré une diminution du nombre d'accords conclus, reste un thème mobilisateur pour les partenaires sociaux, et la prévoyance.

Une analyse approfondie de ces thèmes de négociation est proposée en partie IV du présent document.

## II. LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE

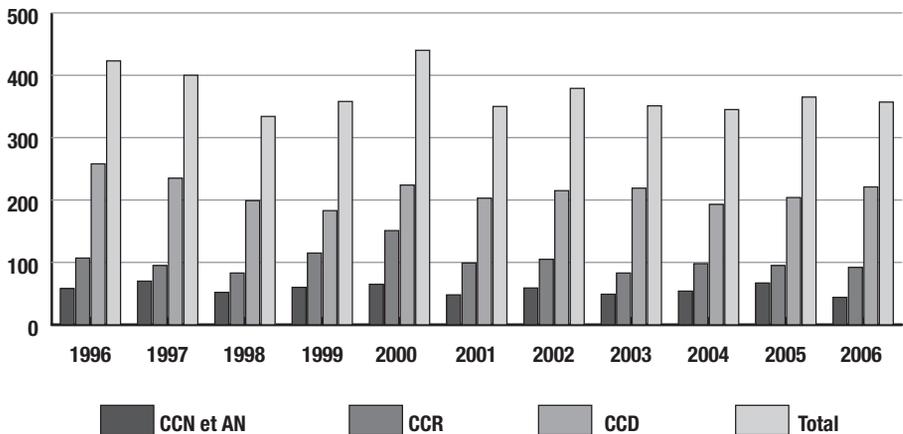
### II.1. DONNÉES D'ENSEMBLE

En 2006, le dialogue social dans les professions agricoles est resté très actif. Si une légère diminution du nombre global de textes conclus pendant l'exercice est observée (357 textes contre 366 en 2005), elle est due au nombre exceptionnel d'accords nationaux signés en 2005, en raison de l'émergence de thèmes de négociation nouveaux (la formation professionnelle tout au long de la vie, la mise à la retraite avant 65 ans) ou en progression (la prévoyance). Enfin, la reprise de la négociation salariale se confirme, après une diminution en 2004.

#### Évolution du nombre de textes conventionnels conclus de 1996 à 2006

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>CCN et AN</b>	58	70	52	60	65	48	59	49	54	67	44
<b>CCR</b>	107	95	83	115	151	99	105	83	98	95	92
<b>CCD</b>	258	235	199	183	224	203	215	219	193	204	221
<b>Total</b>	<b>423</b>	<b>400</b>	<b>334</b>	<b>358</b>	<b>440</b>	<b>350</b>	<b>379</b>	<b>351</b>	<b>345</b>	<b>366</b>	<b>357</b>

Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche



Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche

Les 357 textes conclus se répartissent de la manière suivante :

- au niveau national : 15 accords nationaux (AN), 29 avenants à des accords nationaux ou des conventions nationales collectives (CCN) ;
- au niveau régional ou pluridépartemental : 1 convention collective régionale (CCR) et 91 avenants ;
- au niveau départemental : 2 conventions collectives départementales (CCD) et 219 avenants.

Seule la négociation nationale marque le pas, essentiellement pour le motif indiqué plus haut. Le maintien ou le développement de la négociation régionale et départementale confirme l'image d'un dialogue social très décentralisé dans les professions agricoles.

## II.2. LES TEXTES DE BRANCHE ET INTERPROFESSIONNELS NÉGOCIÉS

Comme chaque année, la très grande majorité des textes conclus sont des avenants aux conventions et accords collectifs en vigueur étendus.

### ***Les conventions collectives***

#### *Conventions nouvelles ou révisées*

Contrairement à l'année précédente où aucune nouvelle convention spécifiquement agricole n'avait été négociée, trois conventions ont été conclues en 2006 et une entièrement révisée.

La convention collective régionale applicable aux salariés des *exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture et de pépinières de l'Ile-de-France* du 8 septembre 2006, remplace deux conventions précédentes :

- la convention régionale du 28 avril 1965 concernant les *exploitations d'arboriculture fruitière, maraîchère, primeuriste, de cultures maraîchères sur champ d'épandage et de cultures légumières de plein champ de la région Ile-de-France, Seine-et-Marne excepté,*
- la convention collective du 16 avril 1964 applicable dans les *exploitations de cultures spécialisées de Seine-et-Marne.*

La convention collective concernant les *exploitations agricoles des Landes* du 10 juillet 2006, remplace une précédente convention du 30 novembre 1965.

La convention collective des *exploitations d'arboriculture fruitière du Loiret* du 4 juillet 2006 remplace une précédente convention du 28 février 1989.

Enfin, la convention collective du 19 juin 1970 concernant les *producteurs de l'horticulture et des pépinières de l'Allier* a été entièrement révisée par l'avenant n° 56 du 27 septembre 2006.

### ***Conventions dénoncées***

Outre les trois conventions infranationales rappelées ci-dessus et remplacées par une nouvelle, une convention nationale a été dénoncée en 2006, la convention collective nationale du 3 juillet 1985 applicable aux personnels des élevages aquacoles (dénonciation du 19 décembre 2006).

### ***Les accords nationaux interprofessionnels et professionnels***

Avec 15 accords et avenants à accords conclus en 2006, la négociation au plan national marque un pas par rapport à l'année précédente, au cours de laquelle 25 textes de portée nationale avaient été signés.

Parmi les accords professionnels nationaux, six concernent la formation professionnelle. Ceux-ci ont été négociés et signés dans les branches de la *coopération agricole* et des *centres équestres*.

On peut citer également trois accords relatifs à la mise à la retraite avant 65 ans (un accord dans les *caisses régionales de Crédit agricole*, deux accords dans la *coopération agricole*).

Les autres accords nationaux traitent de sujets divers, notamment de l'emploi (*production agricole*), de la formation en alternance et de l'apprentissage, des restructurations et de la concertation (*caisses régionales de Crédit agricole*).

Accord national du 15 novembre 2006 sur la concertation dans les *caisses régionales de Crédit agricole* et les organismes adhérant à la convention collective du *Crédit agricole*.

Accord national du 15 novembre 2006 sur les aspects sociaux des restructurations et regroupement de moyens dans les *caisses régionales de*

*Crédit agricole* et les organismes adhérant à la convention collective du *Crédit agricole*.

Avenant du 8 novembre 2006 à l'accord du 29 septembre 1993 relatif à l'organisation et au financement en alternance et de l'apprentissage au *Crédit agricole mutuel*.

Accord du 9 janvier 2006 sur la mise à la retraite avant 65 ans dans les *caisses régionales de Crédit agricole* et les organismes adhérant à la convention collective du *Crédit agricole*.

Accord du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la *coopération agricole*.

Accord du 20 février 2006 portant création d'une commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle dans la *coopération agricole*.

Accord du 20 février 2006 portant création d'un observatoire prospectif interbranches des métiers des qualifications et des emplois dans la *coopération agricole*.

Accord du 6 février 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les *coopératives et SICA bétail et viande*.

Accord national du 21 juin 2006 sur la formation professionnelle des *entreprises équestres*.

Avenant n° 3 du 19 janvier 2006 à l'accord national sur l'emploi dans les *exploitations et entreprises agricoles* du 2 octobre 1984.

Accord national du 16 mars 2006 concernant la mise à la retraite avant 65 ans des cadres dirigeants de la *coopération agricole*.

Accord national du 15 novembre 2006 relatif au dialogue social dans la branche du *contrôle laitier*.

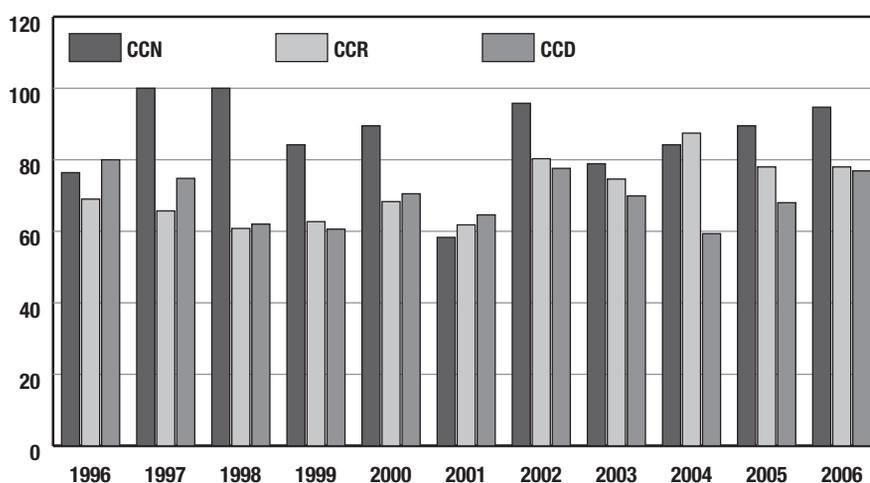
Avenant du 15 novembre 2006 à l'accord national sur la formation professionnelle dans la branche du *contrôle laitier*.

## Les avenants aux conventions et accords collectifs

Le tableau ci-contre fait apparaître, de 1996 à 2006, le pourcentage de conventions étendues pour lesquelles un avenant au moins a été conclu pour l'année considérée par rapport aux conventions en vigueur.

### Pourcentage de conventions étendues ayant eu au moins un avenant dans l'année de 1996 à 2006

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>CCN et AN</b>	76,4	100	100	84,2	89,5	58,3	95,8	78,9	84,2	89,5	94,7
<b>CCR</b>	69	65,7	60,8	62,7	68,3	61,8	80,3	74,6	87,4	78,0	78,0
<b>CCD</b>	80	74,8	62	60,6	70,5	64,6	77,6	69,9	59,4	68,0	76,9



Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche

Globalement, plus de 78 % des conventions étendues ont fait l'objet, en 2006, d'au moins une révision. 51 conventions étendues n'ont pas fait l'objet de révision en 2006, chiffre stable depuis 2005 (52 textes non révisés) alors que le chiffre s'élevait à 80 en 2004, 106 en 2003, 75 en 2002, 84 en 2001 et 67 en 2000.

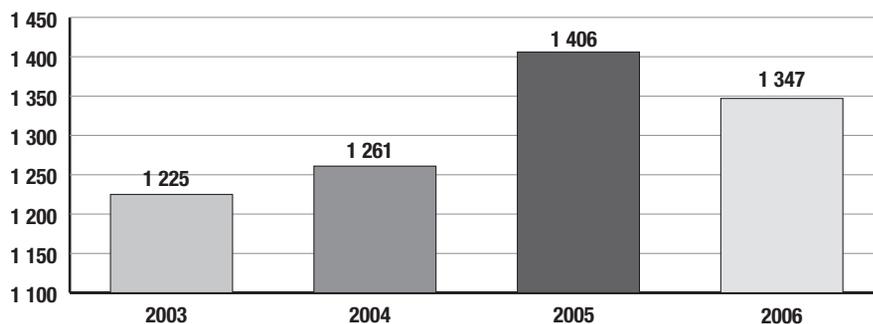
Une seule convention nationale figure sur la liste des conventions étendues non révisées (deux en 2005, quatre en 2004 et 2003 et cinq en 2002). Il s'agit de la convention concernant les *jardiniers et jardiniers-gardiens de propriété privée*.

Ces évolutions positives, qui se confirment dans la durée, permettent de relativiser les variations, en valeur absolue, du nombre total de textes conclus au cours d'une même année.

### III. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Les données collectées par les services régionaux de l'Inspection du travail, de l'emploi et de politique sociale agricole (ITEPSA), montrent d'un part, un certain tassement par rapport à 2005 et confirment, d'autre part, la reprise de la négociation d'entreprise constatée l'an dernier après la chute observée depuis plusieurs années : avec 1 347 accords d'entreprise conclus en 2006 (au sens large : accords proprement-dits, conventions ou avenants) contre 1 406 en 2005, 1 261 accords en 2004 et 1 225 en 2003 (1 446 en 2002, 1 936 en 2001, 1 538 en 2000), la progression est d'environ 10 % depuis 2003.

#### Évolution du nombre des accords d'entreprise (2003-2006)



Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche

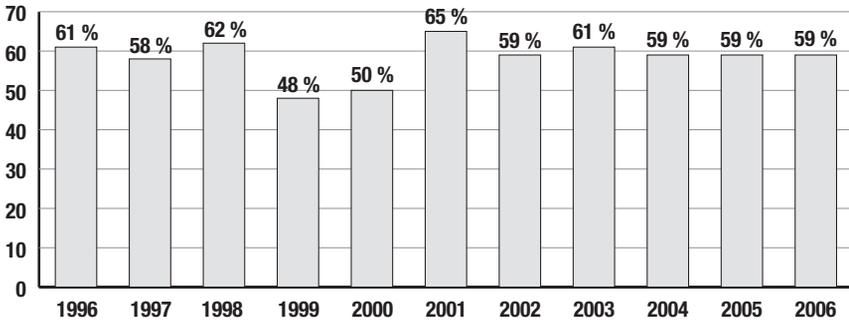
## IV. LES THÈMES DE NÉGOCIATION

### IV.1. LES SALAIRES CONVENTIONNELS

La vigueur de la négociation salariale constatée ces dernières années se confirme en 2006.

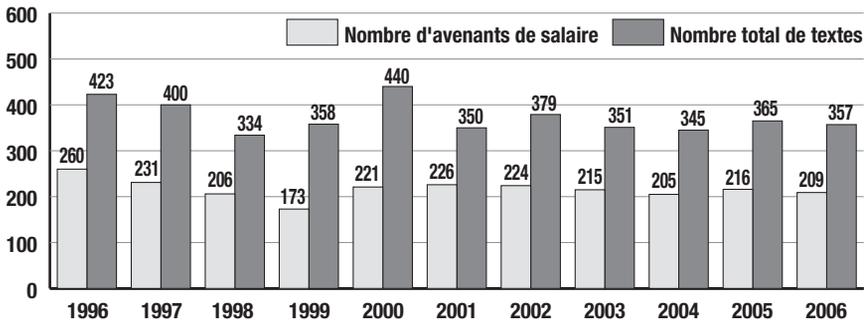
Le nombre des avenants salariaux s'établit à 209 en 2006, contre 216 en 2005 et 205 en 2004. Les graphiques ci-dessous permettent de suivre l'évolution de la part relative de la négociation salariale dans le dialogue social, qui se maintient autour de 60 % du total depuis 2002.

#### Part des avenants salariaux dans le total des textes conclus sur la période (en %)



Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche

#### Part des avenants salariaux dans le total des textes conclus sur la période (en valeur absolue)



Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche

## IV.2. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### ***Le bilan de l'année***

En 2006, le nombre d'accords relatifs à la formation professionnelle est en diminution par rapport à l'année précédente (6 textes contre 17 en 2005).

Trois branches ont négocié un accord sur la formation professionnelle, la branche des *entreprises équestres*, celle des *coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) bétail et viande* et celle du *contrôle laitier*<sup>1)</sup>.

Une branche, la *coopération agricole*, a négocié trois accords dont les contenus précisent et organisent les mécanismes de la mise en œuvre sur l'accord de la formation professionnelle négocié en 2005.

### ***Les thèmes abordés***

Les accords traitent du Droit individuel à la formation, du contrat de professionnalisation, et des périodes de professionnalisation (*entreprises équestres* et *coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) bétail et viande*).

Le tutorat a été négocié pour l'accompagnement du contrat de professionnalisation (*entreprises équestres* et *coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) bétail et viande*).

La validation des acquis de l'expérience est prise en compte dans la branche des *entreprises équestres*.

Un financement partiel mutualisé du plan de formation pour favoriser notamment l'accès des salariés au Certificat de qualification professionnelle (CQP) est mis en place dans la branche des *coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) bétail et viande*.

L'apprentissage n'est concerné par aucun de ces accords.

Enfin, la sécurisation des dispositifs d'un accord sur la formation professionnelle, négocié en 2005, est mise en place par les partenaires sociaux à travers la convention collective de la *coopération agricole*. Ainsi, trois accords ont été négociés portant respectivement sur la rénovation de la Commission paritaire nationale de l'emploi, sur la création d'un observatoire des métiers et des qualifications et sur la mise en place des règles portant sur le financement de la formation professionnelle.

1) L'accord contrôle laitier, mentionné ici, n'a pu être intégré à l'analyse en raison d'une arrivée tardive au service.

## ***Le contenu des accords de branche***

Les partenaires sociaux agricoles ont négocié sur les apports de la loi du 4 mai 2004. Les accords ont mis en place des dispositifs permettant l'accès des salariés à des formations en liens directs avec les besoins des qualifications identifiées dans l'emploi de la branche.

Le contenu des accords met en œuvre une stratégie de politique de l'emploi dans les branches. Ainsi, les publics prioritaires sont identifiés, les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation ainsi que celles du Droit individuel à la formation sont définies.

### ***Les publics prioritaires***

Plusieurs types de publics sont visés par les accords sans qu'il soit possible d'établir véritablement un ordre d'importance selon des critères déterminés préalablement. Ainsi sont identifiés :

- Les jeunes âgés de moins de 25 ans et notamment lorsque leur formation initiale s'avère insuffisante ;
- Les salariés sans qualification ou disposant d'un faible niveau de qualification ;
- Les personnes en recherche d'emploi ;
- Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent. Sur ce thème, la branche des *entreprises équestres* souligne l'importance de mettre en œuvre pour ces salariés, le principe de l'égal accès au droit à la formation.

### ***Les contrats de professionnalisation***

- Dans la branche des *entreprises équestres* :

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit amener l'accès du salarié vers une des qualifications identifiées dans les classifications de la branche ou répertoriées par la CPNE-EE pour le secteur d'activité concerné.

La formation peut aussi déboucher sur l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel correspondant au maximum au niveau III de l'Éducation nationale.

La durée du contrat est d'une durée de 6 mois à 12 mois maximum.

L'action de professionnalisation peut s'étendre jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature de la qualification l'exige.

La durée de la formation en centre de formation est au minimum égale à 15 % de la durée du contrat, (sans pouvoir être inférieure à 150 heures et sans pouvoir excéder 35 %).

L'accueil et la formation du salarié nouvellement recruté en contrat de professionnalisation sont accompagnés par des seniors volontaires pour exercer le tutorat.

- Dans la branche des *coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) bétail et viande* :

La durée du contrat de professionnalisation est fixée de 6 mois à 12 mois maximum.

L'action de professionnalisation peut s'étendre jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou pour les personnes dont la qualification ne correspond pas à la nature des qualifications requises.

Les actions d'évaluation, d'accompagnements ainsi que les enseignements généraux et professionnels dispensés dans le cadre de l'action de professionnalisation représentent au minimum 22 % de la durée de l'action. Celle-ci peut être portée à 40 % pour les personnes sans qualification professionnelle.

Le financement des contrats de professionnalisation est pris en charge par l'Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) sur la base d'un forfait horaire de 10 euros. Ce forfait est porté à 15 euros lorsque l'action a pour finalité l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle.

### ***Les périodes de professionnalisation***

Dans la branche des *entreprises équestres* les heures de formation effectuées hors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation minimale de formation prévue à l'article L. 932-1 du Code du travail. Lorsque ces heures de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien de la rémunération.

Dans la branche des *coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) bétail et viande* les heures de formation des périodes de professionnalisa-

tion se déroulent prioritairement pendant le temps de travail. Elles donnent lieu au maintien de la rémunération.

Un effort particulier de formation vers les salariés âgés de 45 ans et plus est à noter. Ils font l'objet d'un entretien au cours duquel sont examinés leurs besoins en formation et le cas échéant, un accès prioritaire leur est réservé au dispositif des périodes de professionnalisation.

### ***Le Droit individuel à la formation (DIF)***

Les accords précisent les conditions d'ouverture du DIF, les modalités d'utilisation du droit, les actions prioritaires, et le déroulement de la formation.

Dans tous les accords le décompte des droits s'effectue par année civile (20 heures par an), et des modalités d'acquisition de droits plus favorables sont prévues pour la première année d'activité.

L'accord de la branche des *entreprises équestres*, prévoit une durée supérieure (24 heures par an) selon des critères : âge, ancienneté dans l'entreprise ou niveau de formation inférieur au niveau V.

Tous les accords prévoient que le DIF est transférable en cas de licenciement pour un autre motif que la faute grave.

Les *coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) bétail et viande* précisent les modalités en cas de transfert du salarié à l'intérieur d'un groupe ou en cas de licenciement pour motif économique.

Les accords fixent les modalités d'utilisation du DIF, notamment les conditions dans lesquelles le salarié formule sa demande, les modalités de l'accord ou du refus de l'employeur. Les actions prioritaires sont définies de façon large.

### ***Dispositions particulières contenues dans l'accord de la coopération agricole***

La coopération agricole a conclu trois accords portant respectivement sur la rénovation de la Commission paritaire nationale de l'emploi, sur la création d'un observatoire des métiers et des qualifications et sur la mise en place de règles se rapportant au financement de la formation professionnelle.

- La Commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNIEFP)

Elle a pour mission de définir les priorités de la branche en termes de publics et d'actions.

Elle préconise les modalités de financement des dispositifs se rapportant aux périodes de professionnalisation et au Droit individuel à la formation (DIF).

Un tableau de bord de suivi statistique et financier des dispositifs de formation est établi par l'organisme collecteur agréé (OPCA2).

- L'observatoire des métiers et des qualifications

La branche s'est dotée d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications piloté par un comité à composition paritaire. Il a pour mission de réaliser des études en matière d'emploi et de formation.

Il accompagne les entreprises de coopération agricole dans la définition des axes de la politique de formation. Il aide les salariés dans l'élaboration de projets professionnels.

Le budget de l'observatoire des métiers et des qualifications est composé à partir de prélèvements (dans les limites prévues par les textes) opérés sur les versements dont les entreprises s'acquittent auprès de l'organisme collecteur agréé (OPCA2) au titre de la professionnalisation et du Droit individuel à la formation.

- De nouvelles règles de financement

Le troisième des accords intervenus vise à optimiser l'utilisation des fonds de la formation professionnelle.

Un certain nombre de prérogatives que le Conseil d'administration de l'organisme collecteur agréé (OPCA2), exerçait par délégation ont été transférées vers la Commission paritaire interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNIEFP). Ainsi, cette Commission (CPNIEFP), est chargée de fixer le montant des sommes à affecter aux différentes actions de formation (actions de professionnalisation, Droit individuel à la formation, exercice du tutorat et fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications). L'action et la responsabilité des partenaires sociaux se trouvent ainsi renforcées.

### IV.3. LA REFONTE DES CLASSIFICATIONS

En 2006, les négociations de branche sur les classifications professionnelles ont abouti à la conclusion de 32 accords et avenants (huit

en 2005) procédant à des modifications ou des refontes de grilles existantes. Trois nouvelles conventions collectives ont également été signées, intégrant de nouvelles classifications.

Ces accords ou avenants ont apporté des modifications aux grilles de classification de 15 branches ou secteurs conventionnels qui se situent exclusivement au niveau infranational, trois de ces textes ayant une portée régionale. Vingt-neuf de ces accords concernent la *polyculture-élevage*, les *cultures et élevages spécialisés*.

## **La tendance**

L'année 2006 se caractérise par une progression quantitative et qualitative des négociations.

Quantitativement, le nombre d'accords de classification a connu une évolution irrégulière depuis 1999 et 2006 marque une nette augmentation du nombre de textes conclus, qui a quadruplé par rapport à 2005. Contrairement aux années précédentes, aucune branche nationale n'a réformé ou même simplement modifié sa classification des emplois. La forte reprise de la négociation sur ce thème constatée en 2006 concerne pour l'essentiel le niveau départemental (à l'exception d'un texte de portée régionale) et s'explique par le choix des partenaires sociaux de transposer les préceptes de l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 sur la classification des emplois non-cadres en agriculture.

1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
19	18	16	9	12	7	8	32

Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche

Qualitativement, les accords et avenants signés sont majoritairement des textes modifiant substantiellement la structure des classifications ou y substituant une nouvelle. Il convient toutefois de noter que, sauf trois exceptions, toutes ces refontes se situent dans le cadre de l'accord national de méthode précité.

Dix-neuf accords procèdent à des refontes de grilles existantes ou construisent de nouveaux systèmes de classement des emplois, qu'ils interviennent dans le cadre de l'obligation légale quinquennale prévue en la matière ou que les partenaires sociaux se soient spontanément saisis de ce thème.

Six textes ont une portée limitée et n'affectent pas la structure des grilles.

Trois nouvelles conventions ont également été signées, intégrant des systèmes de classification des emplois.

Une convention a été entièrement révisée et a procédé à cette occasion à une refonte de son système de classification devenu obsolète.

Ces textes s'analysent comme suit :

## ***Analyse des accords et avenants***

### ***Les refontes des grilles de classification***

Un texte change de principes de classement, les systèmes précédents ne permettant plus de classer des emplois correspondant à la réalité des techniques et à l'évolution des outils et des techniques. Ainsi, la branche des *coopératives de déshydratation de la région Champagne-Ardenne* a remplacé sa grille de type Parodi qu'elle utilisait depuis 1970 pour adopter une nouvelle grille établie selon des critères classants prenant en compte le niveau des connaissances, la responsabilité et le degré d'autonomie (avenant n° 126 du 11 juillet 2006).

Comme les signataires l'indiquent dans le préambule, la nouvelle classification permet d'avoir un socle commun à l'ensemble des entreprises. Des emplois repères ont été définis en prenant en compte chacune des familles de métier de l'entreprise. La liste et la définition des emplois repères figurent dans une annexe. Pour chaque emploi repère, il a été défini une mission ainsi que la nature des compétences requises. La grille prend en compte le degré de maîtrise à travers les différents échelons. Dans ce cadre, la compétence est reconnue et validée lorsqu'elle est mise en œuvre de façon permanente.

Enfin, l'accord énonce que le repositionnement des salariés actuellement employés dans les entreprises ne devra pas entraîner une diminution des coefficients acquis et des salaires correspondants.

16 conventions départementales de branche et une convention régionale ont négocié une refonte totale de leurs classifications professionnelles. Ces refontes visent à mettre en conformité les classifications avec l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 relatif à la classification professionnelle des emplois non cadres en agriculture.

Ont ainsi été totalement révisées les classifications des conventions suivantes :

- *exploitations agricoles du Morbihan* (avenant du 3 juillet 2006) ;

- *exploitations agricoles d'horticulture et de pépinières du Finistère* (avenant du 7 juillet 2006) ;
- *exploitations de polyculture et d'élevage d'Ille-et-Vilaine* (avenant du 6 juillet 2006) ;
- *exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère* (avenant du 7 juillet 2006) ;
- *exploitations de polyculture, d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor* (avenant du 4 juillet 2006) ;
- *entreprises de travaux agricoles et de battage de Seine-Maritime et de l'Eure* (avenant du 16 novembre 2006) ;
- *production agricole de la Vienne et entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Vienne et des Deux-Sèvres* (avenant du 16 novembre 2006) ;
- *exploitations agricoles de l'Ariège* (avenant 73 du 12 avril 2006) ;
- *exploitations de polyculture, d'élevage et cultures spécialisées de la Haute-Garonne* (avenant du 13 juin 2006) ;
- *exploitations agricoles de la Dordogne* (avenant du 21 février 2006) ;
- *exploitations et entreprises sylvicoles de la région des Pays-de-la-Loire* (avenant du 10 mars 2006) ;
- *exploitations de polyculture, d'élevages spécialisés ou non, de cultures spécialisées et CUMA des Deux-Sèvres* (avenant du 9 octobre 2006) ;
- *production de l'horticulture et des pépinières du département de l'Allier* (avenant du 27 septembre 2006).

Comme le recommande l'accord national, toutes les classifications comportent une méthode ou une grille de transposition entre l'ancienne classification et la nouvelle.

On constate ces dernières années une tendance croissante des secteurs des cultures spécialisées (*horticulture-pépinières, arboriculture, maraîchage...*) à appliquer les préceptes de l'accord national bien qu'ils n'entrent pas dans son champ d'application.

Au total, depuis la signature de l'accord de méthode du 18 décembre 1992, 112 classifications ont été révisées et ont fait l'objet

d'un accord étendu sur les 138 conventions entrant dans le champ d'application de l'accord national.

Deux avenants ont complété et enrichi la grille de classification de la convention collective des *ouvriers et employés des exploitations agricoles du Gard* mise en place initialement en 2003. Un avenant du 12 avril 2006 illustre chacune des fonctions répertoriées par des exemples de tâche, destinés à faciliter l'application de la grille et le positionnement des salariés. Les définitions des emplois sont complétées par l'indication de la référence aux diplômes. La grille des emplois techniques est en outre complétée par une grille des emplois administratifs. Un avenant du 12 octobre 2006 crée un échelon 2 au niveau III de la grille des emplois administratifs permettant ainsi au personnel classé dans ce niveau III de passer du coefficient 140 au coefficient 145.

Pour sa part, la convention des *exploitations de polyculture et d'élevage, entreprises de travaux agricoles et CUMA d'Eure-et-Loir* (avenant du 5 juillet 2006), achève cette année, avec la classification des cadres, le processus de redéfinition de l'ensemble des classifications des personnels initié avec les ouvriers.

Par un avenant du 28 avril 2006, la convention collective des *exploitations agricoles de la Drôme* a procédé à une refonte de ses grilles de classification du personnel d'encadrement, mises en place en 1973. Ces grilles au nombre de deux et comportant trois groupes sont établies selon le même modèle et concernent, l'une les cadres des exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture et de viticulture, l'autre ceux des exploitations maraîchères, horticoles, de pépinières et des champignonnières.

Une nouvelle grille de classification des emplois d'encadrement a également été mise en place par la convention des *exploitations agricoles de la Dordogne* (avenant du 21 février 2006) qui a ainsi révisé l'ensemble de ses classifications cadres et non-cadres.

Par ailleurs, un thème qui avait été abordé pour la première fois en 2002 connaît un regain d'intérêt en 2006, à savoir les conditions d'emploi et de travail des bergers d'alpages. Deux conventions de la *polyculture élevage, exploitations agricoles de l'Ariège* (avenant 72 du 12 avril 2006) et *exploitations agricoles de polyculture-élevage, culture spécialisées, travaux agricoles et CUMA des Hautes-Pyrénées* (avenant du 18 juillet 2006) ont intégré dans leur classification une annexe concernant spécifiquement les gardiens de troupeaux occupés pendant la saison d'alpage ou l'estive. Outre une définition adaptée des emplois classés en quatre niveaux selon le niveau d'expérience, le degré d'autonomie et l'expérience professionnelle, ces annexes prévoient des modalités particulières en matière d'emploi, de rémunération, de temps de travail, d'équipement. Les partenaires sociaux

agricoles sont en effet conscients que les conditions particulières de travail des bergers qui effectuent la transhumance ou assurent la garde des troupeaux en zones de montagne pendant la saison d'été, et les contraintes spécifiques auxquelles ces salariés sont soumis, notamment l'isolement, justifient que des adaptations à la réglementation soient mises en place conventionnellement.

Au total, quatre conventions collectives couvrant des départements en zone de montagne (Savoie, Hautes-Alpes, Ariège et Hautes-Pyrénées) ont aujourd'hui mis en place des classifications d'emplois adaptées au métier de berger.

### *Aménagements à la marge*

En 2006, sept textes ont eu une portée limitée et n'affectent pas réellement la structures des grilles.

La convention des *entreprises de travaux agricoles et ruraux des Pays-de-la-Loire* (avenant du 22 novembre 2006) crée les postes de mécanicien et de mécanicien hautement qualifié qui n'y figuraient pas en tant que tels et étaient, selon toute vraisemblance assimilés aux postes de conducteur et de conducteur-hautement qualifié, aux mêmes coefficients et échelons.

Quatre conventions de Lorraine redéfinissent en les précisant les fonctions du niveau 3 "employé ou ouvrier qualifié" : *polyculture-élevage, production de fruits, travaux agricoles et ruraux CUMA de Meurthe-et-Moselle* (avenant du 30 juin 2006), *polyculture-élevage, élevages spécialisés, productions fruitières et viticoles, travaux agricoles et ruraux de la Meuse* (avenant du 11 juillet 2006), *polyculture-élevage des Vosges* (avenant du 10 juillet 2006) et *polyculture-élevage et CUMA de la Moselle* (avenant du 7 juillet 2006).

Un avenant du 11 janvier 2006 à la convention des *champignonnières du Maine-et-Loire* apporte une précision quant à la définition des fonctions pouvant être exercées par les salariés des catégories IV et V du groupe III (tractoristes, caristes et chauffeurs routiers).

Enfin, un avenant du 28 juin 2006 modifie, dans la convention collective de la *production du Calvados*, la définition des emplois des niveaux I, II et III par l'indication du diplôme de référence.

### *Deux grilles de classification négociées dans le cadre de nouvelles conventions collectives.*

En 2006, trois conventions collectives intégrant des grilles de classification ont été négociées et conclues, dont une a fait l'objet d'une exten-

sion. Il ne s'agit toutefois pas de conventions nouvelles proprement dites, ces textes remplaçant des conventions collectives dénoncées ou obsolètes. Néanmoins, pour deux de ces conventions, les négociations ont abouti à l'élaboration de nouvelles grilles de classification.

Les *exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture et de pépinières d'Ile-de-France* (convention collective régionale du 8 septembre 2006), et les *exploitations d'arboriculture fruitière du Loiret* (convention collective du 4 juillet 2006) ont adopté une classification élaborée selon les prescriptions de l'accord national de méthode du 18 décembre 1992. La méthode d'élaboration de la classification préconisée par cet accord se fonde sur la prise en compte de trois paramètres essentiels que les négociateurs ont respectés en l'espèce :

- identification des niveaux de qualification déterminés à partir de la combinaison de quatre critères d'évaluation que sont le type d'activité, l'autonomie, la responsabilité et l'effort d'acquisition des compétences ;
- définition d'une grille à quatre niveaux de classification et à deux échelons par niveau, articulée autour des référentiels techniques de diplômes ;
- illustration des échelons par des exemples concrets de fonctions ou de tâches permettant l'adaptation de la classification aux réalités professionnelles et géographiques du champ couvert.

Les *exploitations agricoles des Landes* (convention collective du 10 juillet 2006) ont repris, sans la modifier, la classification qui avait été réformée par avenant du 7 juillet 2000, précisément selon les principes de l'accord national.

#### IV.4. LE CHAMP DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

En 2006, trois conventions départementales ont modifié la définition de leur champ professionnel.

Un avenant du 13 juillet 2006 intègre dans le champ de la convention collective des *exploitations de polyculture-élevage, cultures spécialisées, ETAR et CUMA du Lot*, les activités de fermes auberges et de chasses privées. Cette dernière activité a toutefois été exclue de l'extension, les gardes-chasse employés par des propriétaires privés et associations de propriétaires privés relevant de la convention collective nationale du 2 mai 1973 concernant les *gardes-chasse et gardes-pêche privés*.

Pour les deux autres conventions, *exploitations forestières de Nord-Pas-de-Calais* (avenant du 5 avril 2006) et *exploitations agricoles et cultures spécialisées de la Drôme* (avenant du 28 avril 2006), la modification apportée, purement rédactionnelle, n'a aucune incidence sur leur champ d'intervention.

Il est à noter que la nouvelle convention collective du 8 septembre 2006 concernant les *exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture et de pépinières d'Ile-de-France* assure une harmonisation et une simplification de la couverture conventionnelle des cultures spécialisées de cette dernière région qui relevaient auparavant de deux conventions, une régionale (Ile-de-France, Seine-et-Marne excepté du 28 avril 1965), et une départementale (Seine-et-Marne).

Les champs d'intervention de cinq accords nationaux, tous relatifs à la formation professionnelle, ont été modifiés par suite de l'adhésion à ces textes d'organisations d'employeurs initialement non signataires.

Les deux accords nationaux du 2 juin 2006, respectivement sur la formation professionnelle tout au long de la vie en agriculture et sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle en agriculture, intègrent les centres d'entraînement de chevaux de courses au galop (adhésion le 8 juin 2006 de l'Association des entraîneurs de galop) et les centres d'entraînement de chevaux de courses au trot (adhésion le 13 juin 2006 du Syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France).

Les accords nationaux sur la formation professionnelle dans la *coopération agricole*, du 23 mars 2005 (formation professionnelle tout au long de la vie), du 20 février 2006 (création d'une CPNEFP), du 20 février 2006 (observatoire prospectif des métiers) et du 20 février 2006 (financement de la formation professionnelle) intègrent les centres de gestion agréés et habilités agricoles relevant du réseau des Centres d'économie rurale (adhésion le 13 avril 2006 de CER France).

## IV.5. LA MISE À LA RETRAITE

En 2006, quatre accords collectifs relatifs à la mise à la retraite avant l'âge de 65 ans ont été signés dans trois branches nationales et un dans le cadre d'une convention départementale en application de l'article L. 122-14-13 du Code du travail. Aux termes de cet article dans sa rédaction issue de l'article 16 de la loi du 21 août 2003 sur la réforme des retraites, une convention ou un accord collectif de branche étendu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008 prévoyant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle pouvait permettre la mise à

la retraite avant 65 ans de salariés remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Néanmoins, dans un contexte d'allongement de la durée de vie et des périodes d'activité des salariés dans les autres pays de l'Union Européenne, l'amélioration du taux d'emploi des seniors est devenu un objectif majeur du point de vue de l'intérêt général. C'est d'ailleurs l'esprit de l'Accord national interprofessionnel sur l'emploi des seniors du 13 octobre 2005 ainsi que du plan national d'action concerté sur l'emploi des seniors présenté par le Premier Ministre le 6 juin 2006.

En cohérence avec ces objectifs et anticipant la présentation du plan d'action concerté sur l'emploi des seniors, la sous-commission des Conventions et Accords du 16 mars 2006 a décidé de ne plus prononcer l'extension des accords relatifs à la mise à la retraite avant 65 ans présentés à l'extension postérieurement à la date de sa réunion.

En 2006, quatre accords de mise à la retraite avant 65 ans ont été négociés et signés dans les professions agricoles. Trois l'ont été au plan national : *caisses régionales de Crédit agricole* (accord du 9 janvier 2006), *coopération agricole* (accord du 16 mars 2006 concernant les cadres dirigeants), *conserveries coopératives et SICA agricoles* (avenant du 29 novembre 2005). Un accord de mise à la retraite a été conclu au plan départemental dans le secteur de la polyculture-élevage, les cultures spécialisées, les entreprises de travaux agricoles de la Dordogne (avenant du 21 février 2006).

Seuls deux textes ont pu faire l'objet d'une mesure d'extension, l'accord concernant les caisses régionales de Crédit agricole et l'accord conclu dans le cadre de la convention collective des *exploitations agricoles de la Dordogne*.

L'accord "Caisses régionales de Crédit Agricole" fixe à 60 ans l'âge minimum de mise à la retraite.

Le texte prévoit que les salariés concernés par une mise à la retraite anticipée doivent être informés par l'employeur au moins six mois avant la date prévue. Un entretien avec la direction leur permet de faire valoir leur situation personnelle ou familiale. En cas de désaccord persistant, le salarié peut saisir une commission paritaire d'établissement, la décision finale de l'employeur étant notifiée au plus tard un mois après la tenue de cette commission. Pour accompagner cette procédure, les signataires rappellent les principes de gestion des carrières et de formation, résultant notamment de l'accord du 4 février 2004 sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle.

L'accord ne prévoit que des contreparties emploi. L'entreprise a le choix entre deux contreparties en matière d'embauche : soit deux recrutements en CDI pour trois salariés mis à la retraite jusqu'à fin 2008, puis un recrutement en CDI pour deux salariés mis à la retraite, soit deux embauches en alternance à durée déterminée pour deux salariés mis à la retraite.

La mise à la retraite à l'initiative de la caisse régionale ouvre droit à une indemnité égale à 1/10<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté, majorée d'1/11<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

L'accord "Dordogne" fixe l'indemnité de mise à la retraite à 1/10<sup>e</sup> de mois par année de service pour les dix premières années, majorée ensuite de 1/6<sup>e</sup> de mois par année de service au-delà de dix ans. Il prévoit de manière alternative des contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelle. Ainsi, les entreprises recourant à la mise anticipée à la retraite devront :

- soit mettre en œuvre des actions de formation professionnelle ciblées sur les plus de 45 ans et destinées au maintien de leur emploi ;
- soit procéder à une embauche en CDI pour une mise à la retraite, ou bien conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pour une mise à la retraite.

Au total, depuis la loi du 21 août 2003, dix accords de ce type ont été conclus et étendus dont neuf dans le cadre de branches nationales.

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2007 (loi n° 2006 du 21 décembre 2006) met en œuvre plusieurs des mesures annoncées dans le plan concerté pour l'emploi des seniors. Pour favoriser l'emploi des seniors, elle revient sur la disposition de la loi du 21 août 2003 qui rendait possible sous certaines conditions (rappelées précédemment), la mise à la retraite de salariés âgés de moins de 65 ans.

La possibilité pour les branches de conclure des accords abaissant en dessous de 65 ans l'âge à partir duquel les employeurs peuvent procéder à la mise à la retraite d'office de leurs salariés est supprimée : de tels accords ne peuvent plus être signés ou étendus depuis l'entrée en vigueur de la LFSS (art. L. 122-14-13 du Code du travail modifié par l'article 106 de ladite loi).

Pour les branches ayant conclu de tels accords avant cette date, une période transitoire est aménagée : les accords conclus et étendus cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2009. Cette date

limite est avancée au 31 décembre 2007 pour les accords autorisant, en lien avec le dispositif de départ anticipé pour les carrières longues, une mise à la retraite avant 60 ans.

La loi a créé pour les salariés âgés de moins de 65 ans, une nouvelle modalité de départ en retraite se distinguant de la mise d'office à la retraite et du départ volontaire en retraite, et pouvant intervenir du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Il s'agit du départ décidé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Ce nouveau mode de rupture ouvre droit pour le salarié au versement de l'indemnité de mise à la retraite.

Le régime social et fiscal de cette indemnité dépendra du cadre dans lequel elle est versée, selon que le départ a lieu dans une entreprise couverte par un accord étendu prévoyant une mise d'office à la retraite entre 60 et 65 ans ou que le départ a lieu dans une entreprise non couverte par un tel accord. Cette mesure vise à attribuer aux branches couvertes par des accords prévoyant une possibilité de mise à la retraite avant 65 ans, conclus et étendus avant la publication de la LFSS, un délai supplémentaire d'adaptation à la nouvelle réglementation issue de la LFSS pour 2007.

## IV.6. LES COUVERTURES SOCIALES COMPLÉMENTAIRES

Les couvertures sociales complémentaires ont pour objet de compléter les prestations servies aux salariés par les régimes obligatoires de sécurité sociale ou de prévoir une prise en charge particulière lorsque ces régimes n'interviennent que partiellement ou pas du tout. Depuis que l'Accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 a été rendu applicable aux professions agricoles par la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988, la négociation sur la prévoyance s'est développée progressivement.

La protection sociale complémentaire comporte principalement :

- la retraite complémentaire obligatoire qui relève d'une négociation interprofessionnelle (régimes ARRCO et AGIRC) ;
- la prise en charge des risques incapacité et invalidité, décès, le remboursement des frais de santé ; ces garanties sont mises en place au niveau de la branche professionnelle ou bien dans l'entreprise ;
- plus rarement, l'instauration de régimes de retraite supplémentaire qui assurent aux salariés des revenus de remplacement venant

s'ajouter aux pensions versées par les régimes de base et les régimes complémentaires.

La négociation collective reste déterminante car les partenaires sociaux définissent librement – pour autant qu'ils respectent un cadre défini par la loi – la nature et l'étendue des garanties, les catégories de salariés couverts. Selon le cas, l'accord pourra fixer précisément le niveau des garanties, le taux des cotisations et sa répartition entre employeurs et salariés, ou bien au contraire laisser toute latitude aux entreprises en ce domaine qui devront alors souscrire un contrat d'assurance collectif auprès de l'assureur de leur choix.

L'accord peut aussi organiser une mutualisation des risques entre toutes les entreprises de la branche. Le texte définit alors précisément les garanties, le taux ou le montant des cotisations et désigne le ou les organismes gestionnaires du régime auprès duquel ou desquels toutes les entreprises de la branche devront s'affilier. Dans ce dernier cas, l'accord doit comporter certaines clauses imposées par la loi, telles que le réexamen périodique des modalités de la mutualisation et du choix de l'assureur.

Les garanties mises en œuvre concernent principalement :

- l'incapacité de travail sous forme d'indemnités journalières complémentaires,
- l'invalidité sous forme de versement d'un capital ou de rentes complétant celles des régimes de base,
- le décès sous forme de capital, d'indemnités pour frais d'obsèques ou de rente d'éducation ou de conjoint,
- le remboursement des frais de santé au-delà de la prise en charge par les régimes obligatoires d'assurance maladie.

### ***La tendance en 2006***

L'année 2006 est marquée par une forte progression de la négociation collective en matière de prévoyance, le champ de la négociation dans ce domaine restant potentiellement très important dans le secteur agricole qui accusait jusqu'à présent un certain retard, que les partenaires sociaux s'emploient à combler progressivement.

En 2005, la négociation collective au niveau des branches avait abouti à la conclusion de 18 accords ou avenants à un texte pré-existant dans six branches (dont dix textes dans la production), ce qui

traduisait une légère baisse de l'activité de négociation par rapport à l'année 2004 (21 textes) et à 2003 (24 textes).

En 2006, 43 textes traitant de la prévoyance ont été conclus dans le cadre de branches, dont 31 étendus ou en voie d'extension, ce qui traduit une progression de l'ordre de 138 % par rapport à 2005. Ces textes se répartissent en trois de portée nationale, huit de portée régionale ou pluridépartementale et 32 à incidence départementale. 39 de ces textes ont été conclus dans le cadre des secteurs ou branches de la production proprement dite (*polyculture, élevages et cultures spécialisées*) ou de la forêt, et donc au plan infranational.

Si deux régimes nouveaux de prévoyance ont été mis en place dans des secteurs qui en étaient démunis, les autres textes ont essentiellement eu pour objet de modifier ou de compléter un régime déjà existant, notamment par l'ajout de nouvelles garanties comme la garantie décès, l'allongement de la période d'indemnisation ou l'ajustement du taux des cotisations :

- *Exploitations de polyculture élevage, cultures fruitières, ETAF et CUMA de Meurthe-et-Moselle* (avenant n° 70 du 26 janvier 2006) ;
- *Exploitations de polyculture, élevage, cultures spécialisées, travaux agricoles et forestiers, CUMA, associations de remplacement de Loire-Atlantique* (avenant n° 3 du 17 février 2006 à l'accord de prévoyance interbranches du 11 mars 2003) ;
- *Exploitations forestières et scieries agricoles des Pays-de-la-Loire* (avenant n° 29 du 7 mars 2006) ;
- *Exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture fruitière et CUMA du Pas-de-Calais personnel non-cadre* (avenant n° 52 du 5 mai 2006) ;
- *Exploitations de polyculture, d'élevage, maraîchères, horticoles et pépinières, CUMA de l'Aude* (accord de prévoyance du 19 mai 2006) ;
- *Entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne* (avenant n° 29 du 30 juin 2006) ;
- *Exploitations agricoles du Tarn* (avenant n° 18 du 11 juillet 2006) ;
- *Scieries agricoles et exploitations forestières du Limousin* (avenant n° 13 du 14 septembre 2006) ;

- *Exploitations de polyculture-élevage, maraîchage, horticulture, pépinières, CUMA de la Marne, travaux agricoles et ruraux de la Marne et de l'Aube* (avenant n° 56 du 5 octobre 2006) ;

- *Exploitations de polyculture et d'élevage des Vosges* (avenant n°s 105 et 106 du 7 novembre 2006) ;

- *Exploitations de polyculture-élevage, cultures et élevages spécialisés, CUMA de la Corrèze* (avenant n° 123 du 10 novembre 2006) ;

- *Exploitations et entreprises agricoles du Rhône* (avenant n° 9 du 30 novembre 2006 à l'accord de prévoyance du 8 décembre 1967) ;

- *Exploitations agricoles de l'Hérault* avec changement d'assureur (avenant n° 160 du 28 novembre 2006) ;

- *Exploitations de polyculture-élevage, viticoles, maraîchères, horticoles, arboricoles des Pyrénées-Orientales* avec changement d'assureur (avenant n° 141 du 30 novembre 2006) ;

- *Production agricole du Calvados* (avenant n° 7 du 4 décembre 2006) ;

- *Exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture, de maraîchage, de viticulture, des champignonnières, des services de remplacement et des CUMA de l'Isère* (avenant n° 76 du 9 février 2006) ;

- *Exploitations agricoles de la Dordogne* (avenant n° 89 du 21 février 2006) ;

- *Exploitations de polyculture, d'élevages et de cultures spécialisées et CUMA des Deux-Sèvres* (avenant n° 6 du 9 octobre 2006) ;

Enfin, un avenant n° 159 du 28 novembre 2006 à la convention collective des *exploitations de polyculture, viticulture, arboriculture et CUMA de l'Hérault* prévoit l'affiliation du personnel d'encadrement à la garantie complémentaire santé dénommée TOP SANTE, proposée à titre optionnel par la convention collective nationale de prévoyance des *ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles*.

Contrairement aux années précédentes, aucun nouveau régime de prévoyance n'a été négocié au niveau national, la majorité des branches disposant d'une convention collective étendue ayant déjà mis en place de tels régimes (*coopération agricole, entreprises paysagistes, conchyliculture, accoupage et sélection, coopératives agricoles...*).

La réforme de la santé issue de la loi du 13 août 2004, repose sur la mise en place d'un parcours de soins coordonné et la désignation d'un médecin traitant. Les garanties des contrats complémentaire santé devaient être mises en conformité d'ici le 1<sup>er</sup> juillet 2006 avec les dispositions de la loi. Les institutions de prévoyance étaient donc tenues de proposer des contrats dits de responsabilité visant à favoriser le respect du parcours de soins et conduisant à ce que les conditions de prise en charge des frais de santé soient alignées sur celles du régime légal. Ainsi, par exemple, les pénalités appliquées en cas de consultation d'un spécialiste hors du parcours de soins et la majoration du ticket modérateur ne peuvent être prises en charge.

Faute pour les institutions de prévoyance de prévoir l'intégration des contrats dits responsables, celles-ci ne pourront continuer à bénéficier des exonérations sociales et fiscales.

Deux branches et une convention collective au niveau national et quatre au plan infranational ont été amenées à renégocier leurs garanties complémentaires santé pour répondre aux exigences de la loi :

- *Entreprises d'accoupage et de sélection* (avenant n° 65 du 25 janvier 2006 à la CCN) ;
- *Entreprises du paysage* (avenant n° 22 du 23 novembre 2006) ;
- *Cadres d'exploitations et d'entreprises agricoles* (avenant n° 37 du 24 octobre 2006 à la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952) ;
- *Exploitations de polyculture-élevage d'Ile-de-France* (avenant n° 3 du 27 novembre 2006 à l'accord du 31 août 1999 relatif au régime de prévoyance "frais de santé") ;
- *Exploitations de polyculture-élevage, maraîchage, horticulture, pépinières, CUMA de la Marne, travaux agricoles et ruraux de la Marne et de l'Aube* (avenant n° 54 du 2 mars 2006) ;
- *Exploitations de cultures spécialisées de Seine-et-Marne* (avenant n° 139 du 22 février 2006) ;
- *Exploitations de polyculture, d'élevage, aviculture, travaux agricoles et CUMA de Seine-et-Marne* (avenant n° 125 du 22 février 2006).

Le personnel d'encadrement du secteur de la production relève obligatoirement de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 qui

assure notamment des garanties incapacité, invalidité, décès et propose des couvertures complémentaires maladie optionnelles. Depuis une modification intervenue en 2005, cette convention n'assure le maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident de la vie privée qu'à compter du 21<sup>e</sup> jour d'arrêt (au lieu du 4<sup>e</sup> jour comme auparavant).

Plusieurs accords ont été conclus dans le secteur de la production avec pour objet de faire bénéficier néanmoins ces cadres, d'une garantie de maintien de salaire durant la période d'arrêt de travail non indemnisée par la convention collective nationale précitée du 2 avril 1952, c'est à dire du 4<sup>e</sup> au 20<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

- *Exploitations de polyculture-élevage, viticoles, maraîchères, horticoles, arboricoles travaux agricoles, CUMA et assoc. de remplacement de Loire-Atlantique* (accord interbranches du 17 février 2006) ;

- *Exploitations et entreprises agricoles de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne* (avenant n° 25 du 8 mars 2006) ;

- *Exploitations de polyculture-élevage, viticoles, maraîchères, horticoles, arboricoles travaux agricoles, CUMA de Vendée* (Accord collectif de prévoyance interbranches du 10 mars 2006) ;

- *Exploitations de polyculture-élevage, cultures spécialisées, travaux agricoles, CUMA de la Sarthe* (avenant n° 3 du 3 mars 2006 à l'accord collectif de prévoyance interprofessionnel du 8 janvier 1991) ;

- *Exploitations de polyculture-élevage, entreprises de travaux agricoles CUMA du Maine-et-Loire* (avenant n° 1 du 11 avril 2006 à l'accord collectif interprofessionnel du 11 juin 2002) ;

- *Exploitations de cultures légumières du Maine-et-Loire* (avenant n° 3 du 11 avril 2006 à l'accord de prévoyance du 19 septembre 1991) ;

- *Exploitations de polyculture-élevage, cultures spécialisées et CUMA de la Haute-Marne* (avenant n° 18 du 18 mai 2006) ;

- *Exploitations agricoles de la zone viticole de l'Aude* (avenant n° 18 du 6 avril 2006).

Si on étudie l'état de la prévoyance dans les branches de la *polyculture-élevage*, des *élevages et cultures spécialisés*, on note l'existence de pas moins de 83 régimes conventionnels de prévoyance complémentaire avec mutualisation des risques, présents dans 89 départements et mis en place, soit par la convention collective, soit par un accord spécifique. Si 31 textes se limitent à instaurer une garantie de maintien de

salaires en cas d'arrêt de travail, les 48 autres textes étendent leur couverture à l'invalidité, au décès et dans une moindre mesure aux frais de santé, cette dernière garantie n'étant prévue que dans dix conventions collectives ou accords, dont trois la réservent, d'ailleurs, aux seuls cadres. Les trois quarts de ces régimes sont mutualisés et dans 99 % des cas, les signataires ont choisi un organisme paritaire pour gérer leur régime de prévoyance.

Globalement au 31 décembre 2006, 123 régimes de prévoyance ont été mis en place dans les professions agricoles, dont plus des trois quarts ont été négociés au niveau infranational.

D'une manière générale, les partenaires sociaux éprouvent certaines difficultés à maîtriser la complexité de la réglementation régissant la protection sociale complémentaire et à adapter leurs accords avec l'ensemble des obligations légales qui s'imposent en la matière.

Selon certains accords de prévoyance conclus les années précédentes, les garanties prévues cessaient de s'appliquer à un âge fixé, 60 ou 65 ans, qui n'est pas nécessairement l'âge de départ à la retraite. De telles clauses sont considérées comme instaurant une discrimination fondée sur l'âge entre salariés. Prohibées par l'article L. 122-45 du Code du travail, elles ont été systématiquement exclues. Ce dernier point a fait d'ailleurs l'objet de débats au sein de la sous-commission agricole. Toutefois, tous les accords conclus en 2006 se sont conformés à cette exigence de non-discrimination.

Certains accords de prévoyance mettent en place une garantie incapacité de travail à des niveaux inférieurs à ceux prévus par l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, rendu applicable en agriculture par la loi du 30 décembre 1988 relative à l'adaptation de l'exploitation agricole. Cet accord interprofessionnel prévoit en effet que les salariés justifiant d'une ancienneté minimale de trois ans dans l'entreprise ont droit au maintien de 90 % de leur salaire pendant une première période d'indemnisation de 30 à 90 jours selon la durée de leur ancienneté. De tels accords sont étendus sous réserve de l'application de l'accord national interprofessionnel précité. Il serait souhaitable que ces accords rappellent que la garantie incapacité de travail n'exonère pas l'employeur de ses obligations légales.

## IV.7. LA DURÉE DU TRAVAIL

Vingt-six textes conclus en 2006 ont abordé à divers titres la durée du travail. On ne compte aucun accord et tous ces textes sont des avenants à des conventions infranationales. Ils abordent chacun plusieurs thèmes et pour l'essentiel se bornent à réactualiser des clauses conventionnelles obsolètes ou à retranscrire, dans un but didactique, les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. Il est donc difficile de mettre en avant de grandes tendances.

Quelques grands traits peuvent être relevés.

### ***La journée de solidarité***

La loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées a institué une journée de solidarité. Cette journée consiste pour les salariés du public et du privé à travailler un jour antérieurement non travaillé sans que ce jour de travail donne lieu à rémunération supplémentaire, et pour l'employeur à verser une contribution correspondant au produit du travail supplémentaire ainsi fourni, destinée à financer des actions en faveur des personnes âgées ou handicapées. La date de la journée de solidarité peut être fixée par accord collectif de branche ou d'entreprise. À défaut d'accord collectif, elle est fixée au lundi de Pentecôte.

Cinq textes, soit un chiffre en diminution par rapport à l'année précédente (neuf textes), ont abordé le thème de la journée de solidarité. Le faible intérêt porté par les partenaires sociaux à ce thème de négociation s'explique par la difficulté d'interprétation des dispositions législatives et une réticence certaine à la mise en place d'une journée travaillée non rémunérée.

Trois accords se limitent à rappeler la réglementation en fixant implicitement ou explicitement la journée de solidarité au lundi de Pentecôte : *polyculture-élevage des Landes*, *horticulture-pépinières de l'Allier et zone viticole de l'Aude*. Ce dernier, précise que seules les heures de travail accomplies dans la limite de 7 heures ne donnent pas lieu à rémunération. Enfin, deux textes (*coopératives bétail et viande*, *exploitations agricoles de la Dordogne*) renvoient la mise en œuvre de cette journée au niveau de chaque entreprise, en prévoyant toutefois qu'elle pourra être effectuée selon différentes modalités : choix d'un jour précédemment non travaillé, travail de 7 heures de récupération de modulation, fractionnement en heures dans la limite de 7 heures.

Les branches ou secteurs conventionnels ayant négocié sur la journée de solidarité sont les suivants :

- *Coopératives et SICA bétail et viande* (avenant n° 115 du 25 avril 2006),
- *Exploitations de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, horticulture, cultures maraîchères, pépinières, champignonnières, ETAR et CUMA de la Dordogne* (avenant n° 89 du 21 février 2006),
- *Exploitations de polyculture, élevage, maraîchage, horticulture et pépinières des Landes* (convention collective du 10 juillet 2006),
- *Exploitations d'horticulture et de pépinières de l'Allier* (avenant n° 56 du 27 février 2006),
- *Exploitations agricoles de la zone viticole de l'Aude* (avenant n° 17 du 6 avril 2006).

### ***Le travail de nuit***

L'année voit se confirmer la tendance à la diminution des accords conclus sur le travail de nuit.

Douze textes ont évoqué le travail de nuit à quelque titre que ce soit en 2006. Ce nombre est en diminution par rapport à celui enregistré en 2005 (15 textes), qui lui-même s'inscrivait en retrait par rapport à 2004 (18 textes).

Les textes ayant abordé le travail de nuit ne consistent pour la plupart, qu'en de simples avenants prenant en compte les observations formulées par l'Administration lors de l'extension de précédents textes. Ainsi, deux avenants complètent un précédent accord non étendu, par l'énoncé des justifications du recours structurel au travail de nuit (*polyculture-élevage, cultures maraîchères et légumières de Seine-Maritime, polyculture-élevage de l'Eure*). Les autres textes ne contiennent pas de clauses obligatoires.

Un seul texte met en place le recours structurel au travail de nuit (convention collective du 8 septembre 2006 des *exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture et de pépinières d'Ile-de-France*). Ce texte ne prévoit cependant pas toutes les clauses obligatoires telles que les mesures pour améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit ou les mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces omissions ne permettent pas la mise en place et le recours structurel au travail de nuit, mais seulement une application de l'accord dans les entreprises qui y ont déjà recours.

La définition de la période de nuit et du travailleur de nuit adoptée par les partenaires sociaux s'écarte rarement de celle prévue par les textes. La plupart des accords qui n'abordent le travail de nuit que sous l'angle d'un recours occasionnel se réfèrent à la période légale de 21 heures à 6 heures. Un accord fixe la période de nuit de 20 heures à 5 heures comme le permet la loi (*arboriculture, maraîchage, horticulture et pépinières de l'Ile-de-France*). Quelques accords retiennent toutefois une période contraire à la définition légale, comme de 22 heures à 6 heures (convention collective du 4 juillet 2006 de l'*arboriculture du Loiret, polyculture-élevage, cultures légumières et maraîchères de l'Eure*).

Lorsque les textes l'évoquent, la définition du travailleur de nuit est celle du décret. Ces textes évoquent un nombre d'heures de travail effectif de 270 sur une année. Un texte évoque une durée de 350 heures sur 12 mois consécutifs (*polyculture-élevage, cultures maraîchères et légumières de l'Eure*).

La plupart des textes négociés en 2006 évoquent uniquement le recours occasionnel au travail de nuit et ne prévoient que des compensations salariales. Ainsi, les partenaires sociaux du secteur de la *polyculture-élevage et des cultures spécialisées de la Dordogne* ont ils prévu une majoration de 10 % des heures de nuit correspondant à des heures normales et de 100 % de celles correspondant à des heures supplémentaires. L'accord conclu dans le secteur des exploitations et d'horticultures de l'Allier prévoit une majoration de 50 % des heures de nuit, portée à 100 % pour celles accomplies le dimanche ou un jour férié.

La convention collective concernant les exploitations d'arboriculture, maraîchage, horticulture et pépinières de l'Ile-de-France qui envisage aussi un recours occasionnel au travail nuit prévoit des majorations de 25 %, 50 % et 75 % selon que les heures de nuit correspondent à des heures normales ou des heures supplémentaires.

Les deux textes qui mettent en place le travail de nuit régulier, prévoient, outre des majorations de salaires, des repos compensateurs sous la forme d'un pourcentage du temps de travail effectué au cours de la plage nocturne. Ce pourcentage est de 10 % (exploitations d'arboriculture, maraîchage, horticulture et pépinières de l'Ile-de-France) ou de 50 % (polyculture-élevage, cultures maraîchères et légumières de l'Eure).

À ce jour, 19 accords de branche fixant les conditions de recours structurel au travail de nuit ont été signés, dont neuf au niveau national (sept dans le secteur coopératif et deux dans le secteur de l'enseignement privé) et dix au niveau infranational. Cette contribution

du secteur agricole à la mise en place du travail de nuit peut apparaître à priori modeste eu égard aux objectifs de la loi, mais le travail de nuit n'est pas une caractéristique de l'activité agricole proprement dite et il reste exceptionnel et circonstanciel.

Les textes abordant le travail de nuit sont les suivants :

- *Exploitations agricoles des Landes* (CC du 10 juillet 2006) ;
- *Exploitations d'arboriculture, maraîchage, horticulture et pépinières de l'Île-de-France* (CC du 8 septembre 2006) ;
- *Polyculture-élevage, cultures maraîchères et légumières de l'Eure* (avenant du 10 novembre 2006) ;
- *Exploitations agricoles du Lot* (avenant du 13 juillet 2006) ;
- *Exploitations agricoles de la Drôme* (avenant du 28 avril 2006) ;
- *Exploitations forestières de Nord-Pas-de-Calais* (avenant du 5 avril 2006) ;
- *Exploitations de polyculture-élevage et des cultures spécialisées de la Dordogne* (avenant du 21 février 2006) ;
- *Horticulture et pépinières de l'Allier* (avenant 27 septembre 2006) ;
- *Exploitations d'arboriculture du Loiret* (CC du 4 juillet 2006) ;
- *Polyculture-élevage, maraîchage, horticulture et pépinières, CUMA des Landes* (CC du 10 juillet 2006) ;
- *Coopératives fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura* (avenant du 7 mars 2006) ;
- *Exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-Maritime* (avenant du 18 juillet 2006).

### ***Conventions de forfait pour les cadres et itinérants non-cadres***

Sur les vingt-cinq textes conclus en 2006 abordant le temps de travail à un titre ou un autre, deux prévoient la possibilité pour les cadres et les salariés itinérants non-cadres de conclure des conventions de forfaits annuels en jours ou en heures.

Un accord très complet, celui concernant les cadres des *exploitations de polyculture et d'élevage, des entreprises de travaux agricoles et des CUMA de l'Eure-et-Loir* (avenant n° 51 du 5 juillet 2006), mentionne l'ensemble des forfaits auxquels l'entreprise peut recourir en accès direct. Il aborde le temps de travail des cadres en reprenant la définition légale et en caractérisant les cadres par les groupes E (cadres dirigeants) et F, échelons 1 et 2 (cadres autonomes ou soumis à l'horaire collectif) de la classification.

Les cadres dirigeants peuvent conclure des conventions de forfaits mensuels en heures. Pour les autres cadres, il est possible de conclure des conventions de forfaits annuels en jours ou en heures.

Pour les forfaits annuels en heures, le nombre d'heures est fixé à 1 947 heures pouvant être porté à 2007 heures. L'accord prévoit les durées maximales classiques et un mode de suivi de la durée du travail effectuée par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Pour les forfaits annuels en jours, le plafond du nombre de jours travaillés s'élève à 217 jours. L'accord envisage un suivi de la charge de travail par un entretien annuel avec l'employeur. Le contrôle de la durée du travail se fait par une déclaration mensuelle du cadre faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que la qualification des journées non travaillées.

L'accord offre également la possibilité aux salariés itinérants non cadres de conclure des conventions de forfaits annuels en jours ou en heures dans les mêmes conditions que pour les cadres.

Un deuxième texte (*personnel non-cadre des exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture fruitière et CUMA du Pas-de-Calais*, avenant n° 53 du 3 juillet 2006) prévoit la possibilité pour le personnel technique des services de remplacement de conclure des conventions de forfait annuels en heures. Sont visés les salariés itinérants occupant un emploi classé au minimum à l'indice 301 de la grille de classification conventionnelle.

Le nombre d'heures annuelles est fixé à 1 607 heures. Les heures de travail excédant la durée annuelle sont traitées en heures supplémentaires.

Le suivi de la durée du travail se fait par une déclaration mensuelle du salarié sous le contrôle de l'employeur.

## IV.8. AUTRES THÈMES

Les autres accords ont porté en particulier sur les accessoires du salaire, le contrat de travail, les jours fériés, l'hygiène et la sécurité, les droits syndicaux, les congés pour événements familiaux et l'indemnisation des salariés participant à la négociation collective. S'agissant plus particulièrement des congés pour événements familiaux, on constate que les partenaires sociaux appréhendent mieux maintenant les obligations résultant de la loi du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité, en intégrant dans les conventions collectives des clauses accordant aux salariés, non seulement des jours de congés exceptionnels en cas de décès du partenaire, mais aussi parfois à l'occasion de la conclusion d'un pacte.

## V. LA SIGNATURE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

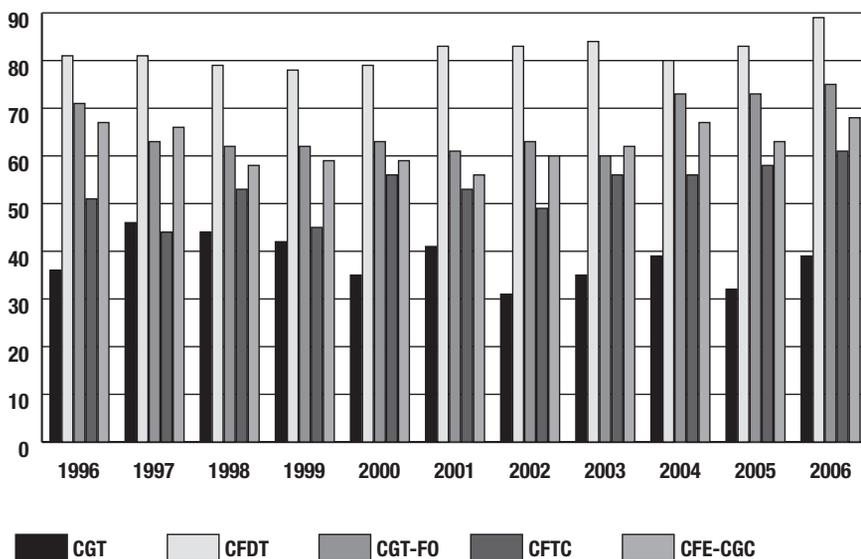
Dans le tableau ci-dessous figurent, pour les dix dernières années, les taux de signature des accords de chacune des cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national. Le tableau montre une certaine stabilité de l'engagement syndical, même si, durant cette décennie, les évolutions pour certaines centrales peuvent être importantes.

### Répartition par année des signatures de l'ensemble des textes (en %)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>CGT</b>	36	46	44	42	35	41	31	35	39	32	39
<b>CFDT</b>	81	81	79	78	79	83	83	84	80	83	89
<b>CGT-FO</b>	71	63	62	62	63	61	63	60	73	73	75
<b>CFTC</b>	51	44	53	45	56	53	49	56	56	58	61
<b>CFE-CGC</b>	67	66	58	59	59	56	60	62	67	63	68

Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche

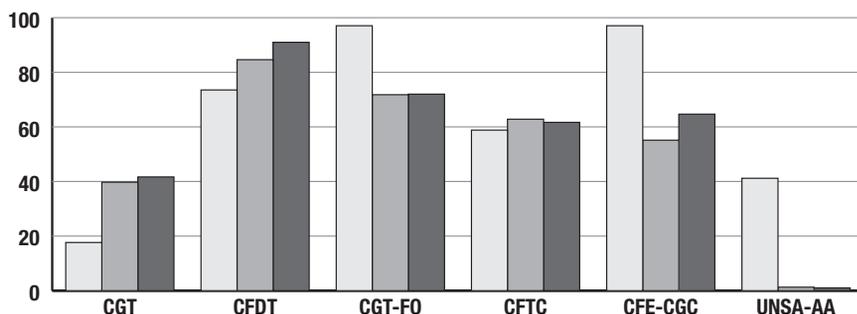
### Taux de signature par organisation syndicale de 1996 à 2006 (en %)



Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche

Globalement, et rapportée à la période des dernières années marquées par une grande stabilité les pratiques syndicales en cette matière, les chiffres de 2006 montrent une adhésion croissante au dialogue social, se traduisant pour l'ensemble des organisations représentatives au niveau national interprofessionnel par une proportion plus grande de signature.

### Répartition des signatures par niveaux de négociation en 2006 (en %)



Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche

## **VI. L'ACTIVITÉ DE LA SOUS-COMMISSION AGRICOLE DES CONVENTIONS ET ACCORDS**

La sous-commission agricole des Conventions et Accords s'est, comme l'année précédente, réunie cinq fois en 2006 pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement.

La sous-commission a par ailleurs été consultée 13 fois dans le cadre de la procédure accélérée pour ce qui concerne les avenants de salaires.

Au total, 324 demandes d'extension (contre 345 en 2004 et 376 en 2005) ont été examinées au cours de l'année 2006.

Soit un total de 125 textes examinés en réunion dans le cadre de la procédure normale (134 en 2003 et 2004, 161 en 2005) et 199 avenants de salaires nationaux, régionaux et départementaux (209 en 2004, 215 en 2005) soumis à la procédure d'examen accéléré prévue à l'article L. 133-10 du Code du travail. Les avenants salariaux examinés dans le cadre de la procédure accélérée représentent 61,4 % de l'ensemble (64 % en 2005 62 % en 2004, 61 % en 2003, 53 % en 2002).

Après deux années de stabilité, on observe une diminution en volume de l'activité de la sous-commission, due principalement à une diminution relative de la négociation de branche au niveau national.

La sous-commission a donné un avis favorable à l'élargissement de cinq avenants à conventions élargies.

La sous-commission a donné un avis défavorable à l'extension de 11 textes (contre 22 en 2005) qui ont été renvoyés à la négociation (renvoi se traduisant, dans la quasi totalité des cas, par un réexamen ultérieur d'un texte modifié conforme). Ces renvois étaient motivés pour des raisons tenant essentiellement à la non conformité des accords aux textes législatifs et réglementaires en vigueur. Deux accords de salaires infranationaux ont fait l'objet d'une double, voire triple opposition à l'extension au motif du non respect de la procédure de négociation. Quatre accords de prévoyance conclus également au niveau infra national n'ont pu être étendus et ont été renvoyés à la négociation.

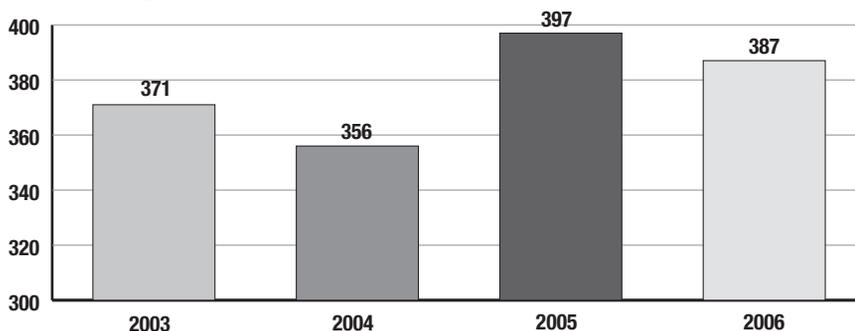
Par ailleurs, 114 oppositions ont été formulées par les membres de la sous-commission lors de la consultation selon la procédure d'examen accéléré.

Ces 114 oppositions montrent une très faible progression par rapport à 2005 (112 oppositions) mais un certain retrait par rapport à 2004 (124 oppositions) et 2003 (125 oppositions), et ne confirment pas la tendance observée auparavant d'une augmentation régulière de l'utilisation du droit d'opposition (132 oppositions en 2002, 84 oppositions en 2001, 86 oppositions en 2000 et 65 en 1999).

## VII. L'ACTIVITÉ DE L'ADMINISTRATION

L'Administration a poursuivi son action en faveur du développement du dialogue social, notamment en assurant un rôle de conseil auprès des partenaires sociaux, d'accompagnement de la négociation et d'animation. Les services déconcentrés ont ainsi présidé 387 réunions de commissions mixtes (contre 397 en 2005, 356 en 2004, 371 en 2003), qui traduit un niveau élevé d'implication des partenaires sociaux dans la négociation de branche.

### Évolution du nombre des réunions de Commissions mixtes (2003-2006)



Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche

L'administration centrale a également poursuivi ses efforts pour améliorer l'accès aux textes conventionnels en collaborant avec la direction des Journaux officiels à la mise à jour de brochures existantes : *coopératives agricoles laitières* (n° 3608), *parcs et jardins zoologiques ouverts au public* (n° 3613), *coopératives de fleurs, de fruits, de légumes et de pommes de terre* (n° 3614), *coopératives bétail et viandes* (n° 3612), *entreprises paysagistes - personnel non cadre* (n° 3617) et *entreprises d'accoupage et de sélection* (n° 3606).

L'administration centrale a aussi diffusé auprès des services déconcentrés les conventions collectives mises à jour pour lesquelles il n'existe pas de brochure éditée par les J.O., (*caisses régionales de crédit agricole, personnels des structures associatives cynégétiques, centres d'insémination animale*), ou dont la brochure n'a pas encore été éditée ou rééditée (*établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot, conchyliculture*).

Cette action de diffusion des conventions collectives nationales non éditées sera poursuivie, mais elle dépend de la faculté qu'ont les

branches professionnelles intéressées de transmettre à l'administration centrale, sur support électronique, le contenu de leurs conventions.

Toujours pour améliorer l'information de ses services déconcentrés en matière de réglementation sur le temps de travail, l'Administration, par le biais d'une convention avec l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), a poursuivi les sessions de formation, spécifiques à la durée du travail dans les professions agricoles, mises en place en 2003. Cette formation est destinée aux agents des services de l'Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole (ITEPSA) qui sont fréquemment amenés à présider des commissions mixtes au cours desquelles des accords portant sur ce thème sont négociés. Elle est dispensée à la fois dans le cadre de la formation initiale et de la formation continue.

L'examen des demandes d'extension a nécessité cinq réunions de la sous-commission et l'envoi de 13 séries de salaires (15 en 2006, 14 en 2004) pour des avenants nationaux, régionaux ou départementaux.

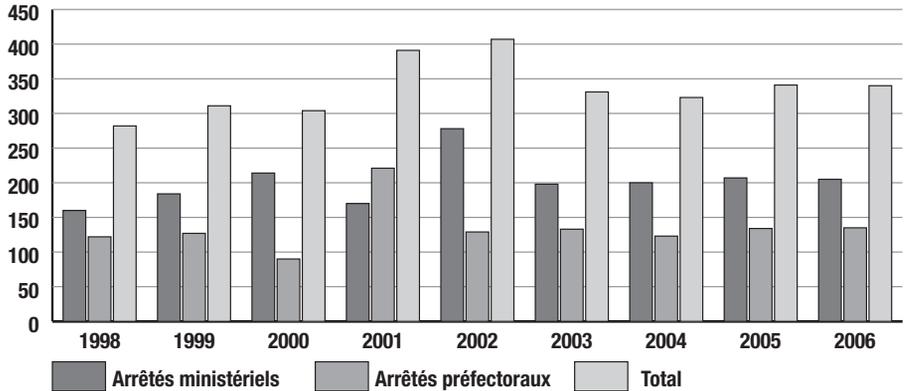
Suite à ces consultations, 340 arrêtés ont été pris (341 en 2005) : 205 arrêtés ministériels portant extension des avenants de fonds examinés en sous-commission et des avenants de salaires nationaux ou régionaux et 135 arrêtés préfectoraux portant extension d'avenants de salaires départementaux (selon les remontées communiquées par les services préfectoraux) pris par application de la procédure déconcentrée prévue par l'article L. 133-10 alinéa 2 du Code du travail.

Ces chiffres montrent une remarquable stabilité par rapport à 2005 (207 arrêtés ministériels et 134 arrêtés préfectoraux) et confirme l'évolution positive, en termes quantitatifs, de l'activité de l'administration centrale.

## Nombre d'arrêtés pris par l'Administration

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Arrêtés ministériels</b>	184	214	170	278	198	200	207	205
<b>Arrêtés préfectoraux</b>	127	90	221	129	133	123	134	135
<b>TOTAL</b>	<b>311</b>	<b>304</b>	<b>391</b>	<b>407</b>	<b>331</b>	<b>323</b>	<b>341</b>	<b>340</b>

Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche



Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche

En outre, le ministre chargé de l'agriculture a contresigné 57 arrêtés (44 en 2005) conjointement avec le ministre chargé du travail, portant extension de textes applicables à des secteurs d'activité relevant à la fois de professions non-agricoles et de professions agricoles (*conchyliculture, golf, artisanat du bâtiment, réparations de machines agricoles, rouissage teillage du lin, jardineries-graineteries...*).



Partie 4  
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 pour la période d'emploi de l'année 2005 (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'éditent les 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/](http://www.legifrance.gouv.fr/)). Par ailleurs, un moteur de recherche, disponible sur le site Internet du ministère chargé du travail ([www.travail.gouv.fr/idcc/](http://www.travail.gouv.fr/idcc/)), 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 à un salarié constitue l'une des caractéristiques du contrat de travail sur laquelle l'administration n'est pas en mesure de se prononcer. Lorsqu'il cherche à déterminer quelle convention collective il doit appliquer à un salarié, 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.

ANNEXE N° 1

# LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE

**ANNEXE 1-1 : NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES  
ISSUES DE LA BDCC**

**ANNEXE 1-2 : TEXTES INTERPROFESSIONNELS  
ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2005 :  
RÉSULTATS DÉFINITIFS**

**ANNEXE 1-3 : LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES  
SIGNÉES EN 2006**

**ANNEXE 1-4 : LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS  
ET DES ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS  
EN 2006**

**ANNEXE 1-5 : LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS  
AYANT EU AU MOINS UN AVENANT  
AU COURS DE L'ANNÉE 2006**



## **ANNEXE 1.1 • 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<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2006. Suite à la publication du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 modifiant l'article R. 132-1 du Code du travail, le dépôt des accords interprofessionnels et de branches, qui était effectué dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), est centralisé à la Direction générale du travail (DGT) depuis le 1<sup>er</sup> juin 2006 [Voir Partie 1]. Les accords signés en 2006 et portés à la connaissance de la DGT avant le 26 mars 2007 sont pris en compte pour établir le bilan de la négociation collective.

Ils font alors 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...), sa forme juridique (accord, avenant... 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 de rattachement, 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 aux Journaux Officiels, qui en assurent la publication.

## LISTE DES SIGLES UTILISÉS

### ***Type de texte :***

AI	accord interprofessionnel
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
E	étendu
IDCC	IDentifiant des Conventions Collectives.
N° de Brochure	numéro de brochure des éditions des Journaux Officiels
BOH	numéro de Bulletin officiel hebdomadaire des conventions collectives des éditions des Journaux Officiels

## ANNEXE 1.2 • TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2005 : RÉSULTATS DÉFINITIFS

Type de textes	Nombre de textes de base		Nombre d'avenants		Total	
	Provisoire <sup>(1)</sup>	Définitif	Provisoire	Définitif	Provisoire	Définitif
<b>Textes nationaux</b>	<b>64</b>	<b>66</b>	<b>785</b>	<b>814</b>	<b>849</b>	<b>880</b>
Accords interprofessionnels	3	4	40	43	43	47
Accords professionnels	54	55	72	78	126	133
Conventions collectives	7	7	673	693	680	700
<b>Textes régionaux</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>225</b>	<b>240</b>	<b>227</b>	<b>243</b>
Accords interprofessionnels	1	1	0	0	1	1
Accords professionnels	1	2	1	1	2	3
Conventions collectives	0	0	224	239	224	239
<b>Textes départementaux/locaux</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>110</b>	<b>124</b>	<b>112</b>	<b>126</b>
Accords interprofessionnels	0	0	0	0	0	0
Accords professionnels	1	1	0	0	1	1
Conventions collectives	1	1	110	124	111	125
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>71</b>	<b>1 120</b>	<b>1 178</b>	<b>1 188</b>	<b>1 249</b>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

(1) Le nombre de textes provisoires est le nombre de textes annoncé dans le bilan 2005.

## ANNEXE 1.3 • LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES EN 2006

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension
<b>IDCC/TEXTES NATIONAUX</b>			
<b>2583</b> Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes	27/06/2006	Brochure 3336	
<b>2609</b> Bâtiment ETAM Remplace : Bâtiment ETAM (du 29/05/1955 – IDCC 255)	12/07/2006	Brochure 3002-1000	
<b>2596</b> Coiffure Remplace : Coiffure (du 18/03/2005 – IDCC 2493)	10/07/2006	Brochure 3159-1000	
<b>2636</b> Enseignement écoles supérieures ingénieurs (FESIC) Remplace suite à dénonciation : Enseignement écoles supérieures ingénieurs – FESIC (du 13/12/1999 – IDCC 2163)	05/12/2006	Brochure 3345	
<b>2567</b> Glaces sorbets crèmes glacées industrie Remplace : Glaces Sorbets Crèmes Glacées Industrie (du 15/10/1996 – IDCC 1941)	03/03/2006	Brochure 3030	
<b>2594</b> Installateurs en remontées mécaniques	15/05/2006	Brochure 3338	
<b>2642</b> Production audiovisuelle	13/12/2006		
<b>2603</b> Sécurité sociale praticiens conseils (général)	04/04/2006	Brochure 3339	
<b>2614</b> Travaux publics ETAM Remplace : Convention collective Travaux Publics ETAM (du 21/07/1965 – IDCC 403) Remplace : Accord professionnel Travaux Publics – durée du travail du 25/02/1982 Remplace : Accord professionnel Travaux Publics – emploi du 29/10/1986 Remplace : Accord professionnel Travaux Publics ADTT du 28/06/1985	12/07/2006	Brochure 3005-1003	

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

	<b>Date signature</b>	<b>Publication</b>	<b>Date de l'arrêté d'extension <sup>(1)</sup></b>
<b>2564</b> Vétérinaires praticiens salariés	31/01/2006	Brochure 3332	31/05/2006
<b>IDCC/TEXTES RÉGIONAUX</b>			
<b>2585</b> Bâtiment Champagne-Ardenne ouvriers (moins de 10)	14/06/2006	Brochure 3337	05/03/2007
<b>2584</b> Bâtiment Champagne-Ardenne ouvriers (plus de 10)	14/06/2006	Brochure 3337	21/02/2007
<b>2625</b> Bâtiment ouvriers Pays-de-la-Loire Remplace : Convention collective Bâtiment Ouvriers Loire-Atlantique (du 30/09/1985 – IDCC 1390) Remplace : Convention collective Bâtiment Ouvriers Maine-et-Loire (du 12/03/1957 – IDCC 226) Remplace : Convention collective Bâtiment Ouvriers Sarthe (du 31/07/1969 – IDCC 525) Remplace : Convention collective du Bâtiment Vendée (du 05/05/1956) Remplace : Convention collective Bâtiment Mayenne (du 08/10/1993)	01/12/2006	Brochure 3343	
<b>IDCC TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX</b>			
<b>2630</b> Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-Haute-Provence Remplace : Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-Haute-Provence (du 11/07/1991 – IDCC 1625)	19/12/2006	Brochure 3344	
<b>2615</b> Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx Remplace : Métallurgie Pyrénées-Atlantiques Régions limitrophes (du 09/07/1981 – IDCC 1139)	28/09/2006	Brochure 3341	
<b>2582</b> Travaux publics ouvriers Savoie	22/06/2006	Brochure 3335	

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - 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 rédaction de ce bilan.

## ANNEXE 1.4 • LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2006

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension <sup>(1)</sup>
<b>TEXTES NATIONAUX</b>			
<b>AI** Aide au retour à l'emploi chômage 2006-2008</b>	18/01/2006		
<b>AI* Avantages retraite complémentaire chômage partiel</b>	03/01/2006		
<b>AI** Chômage réinsertion travailleurs étrangers</b>	18/01/2006		
<b>AI CNAMTS gouvernance</b> <i>Accident du travail et maladie</i>	28/02/2006	B.O. Heb 2006/50	
<b>AI** Convention de reclassement personnalisé</b>	18/01/2006		
<b>AI Diversité dans l'entreprise</b>	12/10/2006	B.O. Heb 2007/14	
<b>AI Économie sociale</b> <i>Formation professionnelle</i>	22/09/2006	B.O. Heb 2006/43	
<b>AI Emploi des seniors</b>	09/03/2006	B.O. Heb 2006/23	12/07/2006
<b>AP Aéroport personnels fonctionnement CMPN</b>	18/07/2006	B.O. Heb 2006/37	
<b>AP Aide à domicile</b> <i>Temps modulés</i> <i>Remplace : Aide à domicile ADTT du 31/10/1997</i> <i>Remplace : Aide à domicile ARTT du 06/07/2000</i>	30/03/2006	B.O. Heb 2006/36  Brochures 3321 et 3217	18/12/2006
<b>AP Alimentaire - CPNIEF</b>	28/06/2006	B.O. Heb 2006/40 Brochure 3270	09/02/2007
<b>AP Association centre gestion - négociation</b>	15/02/2006	B.O. Heb 2006/12	12/07/2006 et 10/10/2006
<b>AP** Audiovisuel intermittents</b> <i>DIF</i>	12/06/2006	B.O. Heb 2007/1	
<b>AP Audiovisuelle production</b> <i>Salaires intermittents</i>	01/06/2006	B.O. Heb 2006/36	13/10/2006

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - 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 signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension <sup>(1)</sup>
<b>TEXTES NATIONAUX (suite)</b>			
<b>AP* Avoués Cours d'appel</b> <i>Salaires 2006</i>	12/01/2006	B.O. Heb 2006/6	12/07/2006
<b>AP Bâtiment CFA</b> <i>Journée de solidarité</i>	22/06/2006	B.O. Heb 2006/32 Brochure 3322	
<b>AP Bâtiment travaux publics</b> <i>Travail de nuit</i>	12/07/2006	B.O. Heb 2006/45 Brochure 3322	
<b>AP Bois menuiserie</b> <i>Entretien professionnel</i>	17/02/2006	B.O. Heb 2006/12	20/10/2006
<b>AP BTP apprentissage et CCCA-BTP</b>	06/09/2006	B.O. Heb 2006/47 Brochure 3107	
<b>AP Caisse d'épargne</b> <i>Désaccord NAO 2006</i>	21/12/2006		
<b>AP** Caisse d'épargne</b> <i>Emploi des personnes handicapées</i>	21/07/2006	B.O. Heb 2007/1	
<b>AP** Cinéma doublage artistes interprètes</b>	03/08/2006	B.O. Heb 2006/35	
<b>AP** Cinéma doublage</b> <i>Salaires</i> <i>Remplace : Cinéma doublage salaires du 30/07/2004</i>	03/08/2006	B.O. Heb 2006/35	18/10/2006
<b>AP Coiffure</b> <i>Épargne salariale</i>	18/12/2006	B.O. Heb 2007/12 Brochure 3159-1000	
<b>AP Commissaires priseurs</b> <i>Salaires 2006</i>	18/01/2006	B.O. Heb 2006/6	12/05/2006
<b>AP Edition phonographique</b> <i>Formation professionnelle</i>	15/04/2006	B.O. Heb 2006/37	09/02/2007
<b>AP Electrique gazière industrie</b> <i>Salaires</i>	24/02/2006	B.O. Heb 2006/14	
<b>AP** Electriques gazières industrie</b> <i>Prime, indemnités</i>	28/12/2006	B.O. Heb 2007/6	
<b>AP** Electriques gazières industries</b> <i>Dialogue social</i>	24/11/2006	B.O. Heb 2006/50	

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - 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 signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension <sup>(1)</sup>
<b>TEXTES NATIONAUX (suite)</b>			
<b>AP Enseignement privé sous contrat</b> <i>Équivalences nuit</i>	28/08/2006	B.O. Heb 2006/38 Brochure 3229	
<b>AP HLM OPAC</b> <i>Formation professionnelle</i>	15/02/2006	B.O. Heb 2006/13 Brochure 3190	
<b>AP Intermittents spectacle</b> <i>Régime de prévoyance</i>	20/12/2006	B.O. Heb 2007/6	
<b>AP** Librairie</b> <i>Délai de survie de la CCN du 15/12/1988</i>	21/09/2006	B.O. Heb 2006/43	
<b>AP Maroquinerie</b> <i>Chômage partiel</i>	12/05/2006	B.O. Heb 2006/23 Brochure 3157	
<b>AP Maroquinerie</b> <i>Salaires</i>	27/09/2006	B.O. Heb 2006/44 Brochure 3157	04/01/2007
<b>AP Moulinage texturation</b> <i>Substitution</i>	15/12/2006	B.O. Heb 2007/12 Brochure 3106	
<b>AP Papiers-cartons inter-secteurs CQP</b> <i>(conducteur de machine papier-carton, concepteur en emballages et technico-commercial en packaging et façonnages papetiers)</i>	21/06/2006	B.O. Heb 2006/35  Brochure 3019	
<b>AP Papiers cartons inter-secteurs CQP</b> <i>(agent de production papier-carton et opérateur de fabrication de pâte chimique à papier)</i>	12/12/2006	B.O. Heb 2007/12  Brochure 3250	
<b>AP Papiers cartons</b> <i>Salaires minima</i>	22/11/2006	B.O. Heb 2007/4 Brochure 3250	
<b>AP Quincaillerie</b> <i>Formation professionnelle</i>	27/06/2006	B.O. Heb 2006/36 Brochure 3311	09/02/2007
<b>AP Sanitaire et social 2006-01</b> <i>Apprentissage</i>	12/07/2006	B.O. Heb 2006/46	

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - 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

	<b>Date signature</b>	<b>Publication</b>	<b>Date de l'arrêté d'extension<sup>(1)</sup></b>
<b>TEXTES NATIONAUX (suite)</b>			
<b>AP** Spectacle intermittents DIF</b>	20/01/2006	B.O. Heb 2006/8 Brochure 3296	09/02/2007
<b>AP Spectacle vivant plafonds</b> <i>Congés</i>	01/03/2006	B.O. Heb 2006/15 Brochure 3277	
<b>AP Sucrierie</b> <i>Négociation annuelle 2006</i>	11/07/2006	B.O. Heb 2006/38 Brochure 3026	
<b>AP Transport aérien</b> <i>Transférabilité du DIF</i>	11/01/2006	B.O. Heb 2006/5 Brochure 3177	10/08/2006
<b>TEXTES RÉGIONAUX</b>			
<b>AP Enseignement catholique</b> <i>Prévoyance cadre IDF</i>	15/11/2006	B.O. Heb 2007/3	
<b>AP Enseignement catholique</b> <i>Prévoyance non cadres IDF</i>	15/11/2006	B.O. Heb 2007/3	
<b>TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX</b>			
<b>AI Artisanat Deux-Sèvres</b> <i>Complémentaire santé</i>	09/11/2006	B.O. Heb 2006/49	
<b>AI Artisanat Deux-Sèvres</b> <i>Hygiène sécurité au travail</i>	09/11/2006	B.O. Heb 2006/49	
<b>AI Emplois saisonniers touristiques Hauts-Alpins</b>	20/06/2006	B.O. Heb 2006/35	
<b>AI Plan épargne salariale interentreprises Paris</b> <i>Remplace : Plan épargne salariale interentreprises Paris du 27/09/2004</i>	15/12/2006	B.O. Heb 2007/9	
<b>AI Retour à l'emploi - Chômage - Épidémie Chikungunya</b>	21/03/2006		
<b>AP Auto-moto La Réunion</b> <i>Indemnisation des salariés</i>	15/06/2006	B.O. Heb 2006/48	14/12/2006
<b>AP Boulangerie-pâtisserie artisanale Rhône</b> <i>Épargne</i>	09/03/2006	B.O. Heb 2006/26 Brochure 3117	17/10/2006

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - 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 1.5 • LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2006

Intitulé des textes et (IDCC)*	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX</b>			
<b>AINE Retraite-non cadres accord du 08/12/1961- ARRCO</b> <i>modification de la délibération 23 b</i> <i>n° 93 - modification article 23 annexe a</i> <i>n° 94 - modification de l'article 15</i> <i>n° 95 - modification articles 27 et 28 annexes a</i> <i>fixation de paramètres du régime pour 2006</i> <i>n° 96 - article 31 de l'annexe a</i> <i>n° 97 - annexe a et annexe e</i> <i>n° 98 - annexe a</i> <i>contributions 2007 et cotisations (2 A)</i>	<i>21/03/2006</i> <i>21/03/2006</i> <i>21/03/2006</i> <i>21/03/2006</i> <i>18/05/2006</i> <i>22/06/2006</i> <i>22/06/2006</i> <i>26/09/2006</i> <i>11/12/2006</i>	<b>B.O. bis 1988/11</b>	<i>BOH 2006/18</i> <i>BOH 2006/18</i> <i>BOH 2006/18</i> <i>BOH 2006/18</i> <i>BOH 2006/24</i> <i>BOH 2006/36</i> <i>BOH 2006/36</i> <i>BOH 2006/41</i> <i>BOH 2007/5</i>
<b>AINE Perfectionnement et formation professionnels</b> <i>modification accord du 17 novembre 1994</i>	<i>27/01/2006</i>	<b>B.O. bis 1991/9</b>	<i>BOH 2006/12</i>
<b>AINE Retraite cadres - accord du 14/03/1947- AGIRC</b> <i>A-241 modification articles 8 et 8 bis annexe 1</i> <i>A-242 - modification article 6</i> <i>A-243 modification articles 12,13,13 quater</i> <i>modification délibération D54 - statuts</i> <i>paramètres pour l'année 2006</i> <i>A-244 - annexe I et annexe IV</i> <i>A- 245 - annexe I et annexe V</i> <i>A-246 articles 8 bis et 33 de l'annexe I</i> <i>suppression des délibérations D13 et D47</i> <i>D58 - majorations familiales allocation retraite</i> <i>contributions 2007 et cotisations (2 A)</i>	<i>21/03/2006</i> <i>21/03/2006</i> <i>21/03/2006</i> <i>21/03/2006</i> <i>18/05/2006</i> <i>22/06/2006</i> <i>22/06/2006</i> <i>26/09/2006</i> <i>26/09/2006</i> <i>28/11/2006</i> <i>11/12/2006</i>		<i>BOH 2006/18</i> <i>BOH 2006/18</i> <i>BOH 2006/18</i> <i>BOH 2006/18</i> <i>BOH 2006/24</i> <i>BOH 2006/36</i> <i>BOH 2006/36</i> <i>BOH 2006/41</i> <i>BOH 2006/41</i> <i>BOH 2007/1</i> <i>BOH 2007/5</i>
<b>AINE Emploi des seniors</b> <i>indemnité de fin de contrat</i>	<i>09/03/2006</i>		<i>BOH 2006/23</i>
<b>AIN Chômage partiel</b> <i>au protocole La Réunion</i>	<i>28/06/2006</i>	<b>B.O. bis</b>	<i>BOH 2006/40</i>
<b>AIN** Aide au retour à l'emploi chômage 2006-2008</b> <i>accords d'application n° 1 à n° 29</i> <i>annexes au règlement général</i> <i>assurance chômage apprentis secteur public</i> <i>financement retraite complémentaire (2 A)</i>	<i>18/01/2006</i> <i>18/01/2006</i> <i>18/01/2006</i> <i>18/01/2006</i>		
<b>AIN** Convention de reclassement personnalisé</b> <i>financement retraite complémentaire (2 A)</i>	<i>18/01/2006</i>		

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>AIN Fonds d'assurance formation des salariés des PME</b> <i>n° 2 à l'annexe I (statuts nationaux)</i> <i>n° 2 à l'annexe II statuts-types régionaux</i> <i>n° 9 modification d'articles</i>	<i>24/02/2006</i> <i>24/02/2006</i> <i>24/02/2006</i>		<i>BOH 2006/17</i> <i>BOH 2006/17</i> <i>BOH 2006/17</i>
<b>CCNE Pétrole industrie (1388)</b> <i>opérations d'avitaillement</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	<i>16/01/2006</i> <i>30/11/2006</i>	<b>3001</b>	<i>BOH 2006/9</i> <i>BOH 2007/5</i>
<b>CCNE Combustibles solides liquides gazeux négoce (1408)</b> <i>DIF (modification accord du 17 mars 2005)</i> <i>salaires minima à compter du 1<sup>er</sup> avril 2006</i>	<i>16/03/2006</i> <i>16/03/2006</i>	<b>3004</b>	<i>BOH 2006/15</i> <i>BOH 2006/17</i>
<b>CCNE Travaux publics ouvriers (1702)</b> <i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2006 Lorraine</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2006 Lorraine</i> <i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> février 2006 Rhône</i> <i>salaires minima et indemnités de sujétion 2006 Bourgogne</i> <i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> mai 2006 (2 CC)</i> <i>Pays-de-la-Loire</i> <i>indemnités déplacements Ain</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2006 (2 CC) Corse</i> <i>indemnité de repas (5 CC) Savoie</i> <i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> octobre 2006 (2 CC)</i> <i>Poitou-Charentes</i> <i>indemnités petits déplacements 2007 Ile-de-France</i> <i>salaires minima 2007 Ile-de-France</i> <i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2007 Limousin</i> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2007 Limousin</i> <i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i> <i>Nord-Pas-de-Calais</i> <i>salaires minima pour l'année 2007 Nord-Pas-de-Calais</i> <i>indemnités petits déplacements 2007 Centre</i> <i>salaires minima 2007 Centre</i> <i>indemnités petits déplacements Franche-Comté</i> <i>salaires pour l'année 2007 Franche-Comté</i> <i>indemnités petits déplacements pour 2007 (2 CC) Aquitaine</i> <i>salaires minima pour l'année 2007 Aquitaine</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2007 Lorraine</i> <i>rémunérations minimales pour l'année 2007 Pays-de-la-Loire</i> <i>salaires pour l'année 2007 Poitou-Charentes</i> <i>salaires pour l'année 2007 Haute-Normandie</i> <i>salaires pour l'année 2007 Basse-Normandie</i>	<i>11/01/2006</i> <i>01/02/2006</i> <i>22/02/2006</i> <i>01/03/2006</i>  <i>05/04/2006</i> <i>18/04/2006</i> <i>30/05/2006</i> <i>21/07/2006</i>  <i>20/10/2006</i> <i>13/11/2006</i> <i>13/11/2006</i> <i>16/11/2006</i> <i>16/11/2006</i>  <i>24/11/2006</i> <i>24/11/2006</i> <i>06/12/2006</i> <i>06/12/2006</i> <i>07/12/2006</i> <i>07/12/2006</i> <i>12/12/2006</i> <i>12/12/2006</i> <i>13/12/2006</i> <i>14/12/2006</i> <i>15/12/2006</i> <i>21/12/2006</i> <i>21/12/2006</i>	<b>3005</b>	<i>BOH 2006/18</i> <i>BOH 2006/18</i> <i>BOH 2006/18</i> <i>BOH 2006/21</i>  <i>BOH 2006/18</i> <i>BOH 2006/32</i> <i>BOH 2006/42</i> <i>BOH 2006/48</i>  <i>BOH 2007/7</i> <i>BOH 2007/1</i> <i>BOH 2007/2</i> <i>BOH 2007/2</i> <i>BOH 2007/2</i>  <i>BOH 2007/8</i> <i>BOH 2007/8</i> <i>BOH 2007/12</i> <i>BOH 2007/12</i> <i>BOH 2007/11</i> <i>BOH 2007/9</i> <i>BOH 2007/6</i> <i>BOH 2007/6</i> <i>BOH 2007/5</i> <i>BOH 2007/6</i> <i>BOH 2007/7</i> <i>BOH 2007/12</i> <i>BOH 2007/12</i>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCNE Alimentation maison gérant succursales (1314)</b> <i>n° 47 minima garantis et institutions</i> <i>n° 48 formation professionnelle (DIF et CQP)</i>	<i>09/01/2006</i> <i>17/02/2006</i>	<b>3007</b>	<i>BOH 2006/8</i> <i>BOH 2006/25</i>
<b>CCNE Chaussures détaillants (733)</b> <i>n° 58 salaires minima employés au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i> <i>n° 59 salaires minima cadres au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	<i>11/12/2006</i> <i>11/12/2006</i>	<b>3008</b>	<i>BOH 2007/6</i> <i>BOH 2007/6</i>
<b>CCNE Fleuristes animaux familiers (1978)</b> <i>n° 5 à l'accord prévoyance du 9 décembre 1997</i> <i>grille de salaires minima conventionnels</i> <i>modification des articles temps de travail</i> <i>n° 1 à l'accord du 13 juin 2000 - paritarisme</i> <i>n° 1 à l'accord du 5 juillet 2005 - DIF</i>	<i>22/03/2006</i> <i>20/10/2006</i> <i>20/10/2006</i> <i>20/10/2006</i> <i>06/12/2006</i>	<b>3010</b>	<i>BOH 2006/23</i> <i>BOH 2006/48</i> <i>BOH 2006/48</i> <i>BOH 2006/48</i> <i>BOH 2007/4</i>
<b>CCNE Jeunes travailleurs foyers et services organismes (2336)</b> <i>n° 13 prévoyance</i>	<i>28/11/2006</i>	<b>3014</b>	<i>BOH 2007/5</i>
<b>CCNE Papeterie et bureau fabrique d'articles (1689)</b> <i>n° 3 rémunérations minimales garanties au 1<sup>er</sup> mai 2006</i>	<i>19/06/2006</i>	<b>3019</b>	<i>BOH 2006/29</i>
<b>CCNE Experts-comptables et commissaires aux comptes (787)</b> <i>n° 32 salaires à compter du 1<sup>er</sup> avril 2006</i>	<i>30/03/2006</i>	<b>3020</b>	<i>BOH 2006/19</i>
<b>CCNE Aérialique installation entretien réparation (1412)</b> <i>n° 38 et 39 - prévoyance et contingent heures supplémentaires</i> <i>n° 40 salaires, primes d'ancienneté, astreinte</i>	<i>27/03/2006</i> <i>12/07/2006</i>	<b>3023</b>	<i>BOH 2006/18</i> <i>BOH 2006/40</i>
<b>CCNE Métallurgie ingénieurs et cadres (650)</b> <i>temps de travail (2 AP 1 CC)</i> <i>barème des appointements minimaux à partir de 2007</i>	<i>03/03/2006</i> <i>14/12/2006</i>	<b>3025</b>	<i>BOH 2006/13</i> <i>BOH 2007/3</i>
<b>CCNE Vins cidres jus de fruits spiritueux (493)</b> <i>salaires minima à compter du 1<sup>er</sup> mars 2006 Cognac</i>	<i>01/06/2006</i>	<b>3029</b>	<i>BOH 2006/37</i>
<b>CCNE Vins cidres jus de fruits spiritueux (493)</b> <i>n° 43 contingent heures supplémentaires</i> <i>n° 10 annexe IV salaires minima au 1<sup>er</sup> avril 2006</i> <i>n° 43 bis interprétation article 3 avenant n° 43</i> <i>n° 10 bis annexe IV - salaires au 1<sup>er</sup> décembre 2006</i>	<i>20/01/2006</i> <i>31/03/2006</i> <i>18/07/2006</i> <i>12/10/2006</i>	<b>3029</b>	<i>BOH 2006/8</i> <i>BOH 2006/19</i> <i>BOH 2006/33</i> <i>BOH 2006/47</i>
<b>CCNE Glaces sorbets crèmes glacées industrie (1941)</b> <i>n° 16 salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2006</i> <i>PV commission d'interprétation article 12</i> <i>PV commission paritaire d'interprétation</i>	<i>11/01/2006</i> <i>20/01/2006</i> <i>20/01/2006</i>	<b>3030</b>	<i>BOH 2006/5</i> <i>BOH 2006/5</i> <i>BOH 2006/5</i>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCNE Médecine du travail services interentreprises (897)</b> <i>mise à la retraite avant 65 ans</i> <i>formation professionnelle</i> <i>salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	11/07/2006 28/11/2006 12/12/2006	<b>3031</b>	BOH 2006/49 BOH 2007/1 BOH 2007/9
<b>CCNE Automobile services (1090)</b> <i>repos dominical Savoie</i>	13/11/2006	<b>3034</b>	BOH 2006/52
<b>CCNE Automobile services (1090)</b> <i>financement formation professionnelle</i> <i>n° 2 à l'accord prévoyance du 15 mars 2001</i> <i>n° 45 bis modification articles régime protection sociale</i> <i>n° 46 salaires minima</i> <i>délibération n° 3-06 période professionnalisation</i> <i>compétences ateliers maintenance et réparation</i> <i>n° 10 à l'accord prévoyance du 16 novembre 2000</i> <i>n° 47 salaires minima, valeur du point au 1<sup>er</sup> mai 2007</i> <i>n° 3 à l'accord prévoyance du 15 mars 2001</i>	18/01/2006 14/03/2006 14/03/2006 16/05/2006 21/06/2006 19/09/2006 19/09/2006 17/10/2006 16/11/2006	<b>3034</b>	BOH 2006/12 BOH 2007/1 BOH 2006/20 BOH 2006/27 BOH 2006/34 BOH 2006/45 BOH 2006/48 BOH 2006/51 BOH 2007/1
<b>CCNE Huissiers de justice (1921)</b> <i>n° 25 valeur du point - 1<sup>er</sup> juillet 2006</i> <i>n° 26 retraite complémentaire par capitalisation</i> <i>n° 27 taux contribution formation professionnelle</i>	27/07/2006 07/09/2006 16/11/2006	<b>3037</b>	BOH 2006/36 BOH 2006/40 BOH 2007/6
<b>CCNE Bois scieries travail mécanique (158)</b> <i>salaires minima broserie au 1<sup>er</sup> septembre 2006</i>	29/08/2006	<b>3041</b>	BOH 2006/41
<b>CCNE Thermiques équipements OETAM (998)</b> <i>dialogue social (2 CC)</i> <i>n° 29 modification d'articles</i>	18/05/2006 18/05/2006	<b>3042</b>	BOH 2006/24 BOH 2006/31
<b>CCNE Équipements thermiques cadres ingénieurs assimilés (1256)</b> <i>dialogue social (2 CC)</i>	18/05/2006	<b>3042</b>	BOH 2006/24
<b>CCNE Commerces de gros (573)</b> <i>n° 1 à l'avenant n° 2 du 14 octobre 2004 - formation professionnelle</i> <i>modification accords 5 mai 1992 et 14 décembre 2001</i> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	09/03/2006 13/04/2006 17/11/2006	<b>3044</b>	BOH 2006/19 BOH 2006/34 BOH 2007/9
<b>CCNE Caoutchouc industrie (45)</b> <i>n° 2 à l'accord du 21 juin 2001 cessation activité</i> <i>section paritaire professionnelle (SPP) OPCA</i>	26/04/2006 16/11/2006	<b>3046</b>	BOH 2006/23 BOH 2007/1
<b>CCNE Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761)</b> <i>n° 5 formation professionnelle</i> <i>barème des salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007</i> <i>modification des articles 39-1.4 et 39-2.3</i>	04/04/2006 22/11/2006 22/11/2006	<b>3047</b>	BOH 2006/29 BOH 2007/7 BOH 2007/7

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCNE Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557)</b> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i> <i>à l'accord du 4 novembre 2004 sur les CQP</i> <i>à l'accord du 21 mars 2003 classification</i> <i>à l'accord du 27 juin 2001 formation professionnelle</i>	<i>06/06/2006</i> <i>09/11/2006</i> <i>09/11/2006</i> <i>01/12/2006</i>	<b>3049</b>	<i>BOH 2006/29</i> <i>BOH 2007/7</i> <i>BOH 2007/7</i> <i>BOH 2007/7</i>
<b>CCNE Miroiterie transformation négoce du verre (1499)</b> <i>salaires minimaux professionnels au 1<sup>er</sup> décembre 2006</i>	<i>04/07/2006</i>	<b>3050</b>	<i>BOH 2006/45</i>
<b>CCNE Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567)</b> <i>salaires minimaux et primes au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	<i>29/11/2006</i>	<b>3051</b>	<i>BOH 2007/1</i>
<b>CCNE Pharmacie d'officine (1996)</b> <i>durée du mandat des délégués du personnel</i> <i>développement du paritarisme (accord du 3 décembre 1997)</i> <i>frais d'équipement 2006</i> <i>salaires à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006</i> <i>régime prévoyance personnel non cadre</i> <i>modification accord CPNE du 16 décembre 1991</i> <i>modification accord du 3 décembre 1997 - paritarisme</i> <i>frais d'équipement</i>	<i>13/02/2006</i> <i>12/04/2006</i> <i>03/07/2006</i> <i>03/07/2006</i> <i>09/10/2006</i> <i>15/11/2006</i> <i>15/11/2006</i> <i>13/12/2006</i>	<b>3052</b>	<i>BOH 2006/11</i> <i>BOH 2006/24</i> <i>BOH 2006/33</i> <i>BOH 2006/33</i> <i>BOH 2007/11</i> <i>BOH 2006/51</i> <i>BOH 2006/51</i> <i>BOH 2007/5</i>
<b>CCNE Papiers cartons distribution com. Ing. Cadres (925)</b> <i>C.36-18 appointements minima au 1<sup>er</sup> janvier 2006</i> <i>minima conventionnels (2 CC)</i> <i>C.36-18 appointements minima au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	<i>11/01/2006</i> <i>11/01/2006</i> <i>13/12/2006</i>	<b>3054</b>	<i>BOH 2006/11</i> <i>BOH 2006/11</i> <i>BOH 2007/10</i>
<b>CCNE Ameublement négoce (1880)</b> <i>salaires minima</i> <i>formation professionnelle</i>	<i>06/12/2006</i> <i>20/12/2006</i>	<b>3056</b>	<i>BOH 2007/5</i> <i>BOH 2007/9</i>
<b>CCNE Cuirs et peaux industrie (207)</b> <i>54 s salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i>	<i>06/07/2006</i>	<b>3058</b>	<i>BOH 2006/38</i>
<b>CCNE Meunerie (1930)</b> <i>n° 23 salaires minima</i>	<i>10/03/2006</i>	<b>3060</b>	<i>BOH 2006/14</i>
<b>CCNE Architecture entreprises (2332)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2006 Auvergne</i> <i>valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2006 Pays-de-la-Loire</i> <i>salaires 2006 Picardie</i> <i>valeur du point 2006 Bourgogne</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2006 Midi-Pyrénées</i> <i>valeur du point 2006 Basse-Normandie</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2006 Limousin</i> <i>valeur du point proratisée au 1<sup>er</sup> janvier 2006 Provence-Alpes-Côte d'Azur</i>	<i>06/01/2006</i> <i>10/01/2006</i> <i>11/01/2006</i> <i>16/01/2006</i> <i>17/01/2006</i> <i>18/01/2006</i> <i>24/01/2006</i> <i>30/01/2006</i>	<b>3062</b>	<i>BOH 2006/10</i> <i>BOH 2006/14</i> <i>BOH 2006/20</i> <i>BOH 2006/22</i> <i>BOH 2006/9</i> <i>BOH 2006/18</i> <i>BOH 2006/10</i> <i>BOH 2006/11</i>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<i>valeur du point pour l'année 2006 Alsace</i>	31/01/2006		BOH 2006/13
<i>valeur du point de salaire année 2006 Nord-Pas-de-calais</i>	13/03/2006		BOH 2006/23
<i>valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 Franche-Comté</i>	16/03/2006		BOH 2006/17
<i>valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 Aquitaine</i>	16/03/2006		BOH 2006/17
<i>valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 Haute-Normandie</i>	16/03/2006		BOH 2006/17
<i>valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2006 Languedoc-Roussillon</i>	16/03/2006		BOH 2006/17
<i>valeur du point année 2007 Ile-de-France</i>	18/10/2006		BOH 2006/46
<i>valeur du point année 2007 Rhône-Alpes</i>	24/10/2006		BOH 2006/51
<i>n° 2 à l'accord formation professionnelle</i>	27/10/2006		BOH 2006/50
<i>n° 3 à l'accord formation professionnelle</i>	27/10/2006		BOH 2006/50
<i>n° 4 à l'accord formation professionnelle</i>	27/10/2006		BOH 2006/50
<i>valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2007 Picardie</i>	08/11/2006		BOH 2007/1
<i>valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 Haute-Normandie</i>	09/11/2006		BOH 2006/51
<i>valeur du point 2007 Provence-Alpes-Côte-d'Azur</i>	20/11/2006		BOH 2007/6
<i>valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2007 Franche-Comté</i>	29/11/2006		BOH 2007/1
<i>salaires (valeur du point année 2007) Nord-Pas-de-Calais</i>	11/12/2006		BOH 2007/4
<i>valeur du point année 2007 Aquitaine</i>	13/12/2006		BOH 2007/4
<i>valeur du point 2007 Lorraine</i>	18/12/2006		BOH 2007/10
<i>valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 Auvergne</i>	18/12/2006		BOH 2007/9
<i>salaires (valeur du point) au 1<sup>er</sup> janvier 2007 Limousin</i>	19/12/2006		BOH 2007/6
<i>valeur du point 2007 Alsace</i>	19/12/2006		BOH 2007/10
<i>salaires (valeur du point) au 1<sup>er</sup> janvier 2007 Midi-Pyrénées</i>	20/12/2006		BOH 2007/6
<i>valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 Champagne-Ardenne</i>	20/12/2006		BOH 2007/8
<b>CCNE Chaux industrie cadres (1119)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> mars et au 1<sup>er</sup> juillet 2006 (3 CC)</i> <i>abandon de la référence au point 100 (3 CC)</i>	12/04/2006 08/11/2006	<b>3064</b>	BOH 2006/23 BOH 2007/3
<b>CCNE Chaux industrie ETDAM (1178)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> mars et au 1<sup>er</sup> juillet 2006 (3 CC)</i> <i>abandon de la référence au point 100 (3 CC)</i>	12/04/2006 08/11/2006	<b>3064</b>	BOH 2006/23 BOH 2007/3
<b>CCNE Chaux industrie ouvriers (1177)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> mars et au 1<sup>er</sup> juillet 2006 (3 CC)</i> <i>abandon de la référence au point 100 (3 CC)</i>	12/04/2006 08/11/2006	<b>3064</b>	BOH 2006/23 BOH 2007/3
<b>CCNE Plasturgie (292)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> février 2006</i> <i>n° 1 aux accords du 16 décembre 2004 et 19 janvier 2006</i>	19/01/2006 12/07/2006	<b>3066</b>	BOH 2006/10 BOH 2006/36
<b>CCNE Fourrure industrie (673)</b> <i>n° 62 classification des emplois</i> <i>n° 64 salaires à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2006</i> <i>n° 63 salaires à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2006</i>	15/11/2006 15/11/2006 15/12/2006	<b>3067</b>	BOH 2007/10 BOH 2007/10 BOH 2007/10

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCNE Blanchisserie interrégionale (2002)</b> <i>classification du personnel ouvrier</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> mai 2006 (annexes I, II et III)</i>	27/04/2006 27/04/2006	<b>3074</b>	BOH 2006/26 BOH 2006/26
<b>CCNE Audiovisuel électronique équipement ménager commerce (1686)</b> <i>commission paritaire d'interprétation</i> <i>n° 33 salaires au 1<sup>er</sup> octobre 2006</i>	17/01/2006 20/06/2006	<b>3076</b>	BOH 2006/19 BOH 2006/34
<b>CCNE Avocats salariés (1850)</b> <i>n° 8 salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	21/07/2006	<b>3078</b>	BOH 2006/34
<b>CCNE Avocats cabinets personnel salarié (1000)</b> <i>n° 82 salaires</i> <i>n° 83 à l'avenant n° 66 et l'avenant n° 76</i> <i>n° 84 bonus exceptionnel</i> <i>avis d'interprétation - congés payés</i> <i>n° 85 retraite professionnelle</i>	03/02/2006 07/04/2006 07/04/2006 28/04/2006 08/12/2006	<b>3078</b>	BOH 2006/17 BOH 2006/22 BOH 2006/23 BOH 2007/12
<b>CCNE Verre fabrication mécanique industries (669)</b> <i>champ d'application formation professionnelle</i>	14/09/2006	<b>3079</b>	BOH 2006/43
<b>CCNE Carrières matériaux industrie ouvriers (87)</b> <i>salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mars 2006 Rhône-Alpes</i> <i>salaires minimaux au 1<sup>er</sup> septembre 2006 Basse-Normandie</i> <i>salaires à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006 Poitou-Charentes</i> <i>salaires à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006 Alsace</i> <i>salaires ouvriers au 1<sup>er</sup> septembre 2006 Région parisienne</i> <i>n° 27 salaires au 1<sup>er</sup> août 2006 Languedoc-Roussillon</i> <i>salaires minimaux garantis au 1<sup>er</sup> juillet 2006 Limousin</i> <i>salaires à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2006 Aquitaine</i> <i>n° 47 salaires au 1<sup>er</sup> octobre 2006 Lorraine</i> <i>salaires minimaux ouvriers 2006 (sauf granit) Bretagne</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2007 Champagne-Ardenne</i> <i>n° 32 salaires au 1<sup>er</sup> décembre 2006</i> <i>Provence-Alpes-Côte-d'Azur-Corse</i> <i>salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2007 Auvergne</i> <i>salaires et indemnités ouvriers (granit) au 1<sup>er</sup> décembre 2006 Bretagne</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2007 Midi-Pyrénées</i> <i>salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2007 Picardie</i> <i>salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 Centre</i> <i>salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 Pays-de-la-Loire</i>	24/02/2006 14/06/2006 23/06/2006 01/07/2006 05/07/2006 17/07/2006 26/07/2006 27/07/2006 30/08/2006 03/10/2006 16/10/2006  14/11/2006 21/11/2006 30/11/2006 01/12/2006 06/12/2006 08/12/2006 20/12/2006	<b>3081</b>	BOH 2006/20 BOH 2006/34 BOH 2006/33 BOH 2006/33 BOH 2006/37 BOH 2006/34 BOH 2006/36 BOH 2006/34 BOH 2006/43 BOH 2006/43 BOH 2006/52  BOH 2006/51 BOH 2006/51 BOH 2007/2 BOH 2007/4 BOH 2007/4 BOH 2007/9 BOH 2007/4
<b>CCNE Carrières matériaux industrie ouvriers (87)</b> <i>valorisation des CQP (2 CC)</i>	20/09/2006	<b>3081</b>	BOH 2006/44

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCNE Carrières matériaux industrie ETAM (135)</b> <i>n° 34 salaires minimaux garantis au 1<sup>er</sup> avril 2006</i> <i>valorisation des CQP (2 CC)</i> <i>n° 35 salaires minimaux garantis au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	<i>30/03/2006</i> <i>20/09/2006</i> <i>28/11/2006</i>	<b>3081</b>	<i>BOH 2006/19</i> <i>BOH 2006/44</i> <i>BOH 2007/5</i>
<b>CCNE Carrières matériaux industrie cadres (211)</b> <i>n° 36 valeur du point au 1<sup>er</sup> avril 2006</i> <i>n° 37 salaires (valeur du point) au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	<i>30/03/2006</i> <i>28/11/2006</i>	<b>3081</b>	<i>BOH 2006/19</i> <i>BOH 2007/5</i>
<b>CCNE Optique lunetterie de détail (1431)</b> <i>modification accord du 8 décembre 2004 paritarisme</i> <i>modification article négociation professionnelle</i> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> octobre 2006</i>	<i>16/02/2006</i> <i>16/02/2006</i> <i>14/09/2006</i>	<b>3084</b>	<i>BOH 2006/15</i> <i>BOH 2006/15</i> <i>BOH 2006/44</i>
<b>CCNE Transports routiers (16)</b> <i>carnet de route personnels coursiers</i> <i>n° 1 temps liaison CDD d'usage - déménagement</i> <i>rémunérations et bonus exceptionnel - déménagement</i> <i>n° 49 annexe I - frais déplacement 1<sup>er</sup> juillet 2006</i> <i>n° 72 annexe IV - rémunérations</i> <i>n° 80 annexe III - rémunérations</i> <i>n° 82 annexe II - rémunérations</i> <i>n° 96 annexe I - rémunérations</i> <i>revalorisation des rémunérations</i> <i>modification des statuts CARCEPT prévoyance</i> <i>règlement intérieur CARCEPT prévoyance</i>	<i>12/04/2006</i> <i>07/06/2006</i> <i>07/06/2006</i> <i>13/07/2006</i> <i>19/09/2006</i> <i>19/09/2006</i> <i>19/09/2006</i> <i>19/09/2006</i> <i>07/12/2006</i> <i>14/12/2006</i> <i>14/12/2006</i>	<b>3085</b>	<i>BOH 2006/20</i> <i>BOH 2006/30</i> <i>BOH 2006/30</i> <i>BOH 2006/35</i> <i>BOH 2006/44</i> <i>BOH 2006/44</i> <i>BOH 2006/44</i> <i>BOH 2006/44</i> <i>BOH 2006/52</i> <i>BOH 2007/10</i> <i>BOH 2007/10</i>
<b>CCNE Tuiles et briques industrie (1170)</b> <i>n° 2 REMAG ouvriers et ETAM 2006</i>	<i>23/02/2006</i>	<b>3086</b>	<i>BOH 2006/25</i>
<b>CCNE Immobilier (1527)</b> <i>n° 31 nouveau statut de négociateur immobilier</i> <i>n° 32 salaires détermination et revalorisation</i> <i>n° 33 modification annexe I classification</i> <i>n° 34 salaires - annexe II</i> <i>n° 35 date d'entrée en vigueur des avenants 36 et s</i>	<i>15/06/2006</i> <i>15/06/2006</i> <i>15/06/2006</i> <i>15/06/2006</i> <i>15/06/2006</i>	<b>3090</b>	<i>BOH 2006/40</i> <i>BOH 2006/40</i> <i>BOH 2006/40</i> <i>BOH 2006/40</i> <i>BOH 2006/40</i>
<b>CCNE Cinéma exploitation (1307)</b> <i>n° 38 salaires (modification coefficient)</i> <i>n° 39 salaires et primes</i> <i>n° 40 remboursement de nettoyage de vêtement</i>	<i>09/05/2006</i> <i>09/05/2006</i> <i>09/05/2006</i>	<b>3097</b>	<i>BOH 2006/49</i> <i>BOH 2006/49</i> <i>BOH 2006/49</i>
<b>CCNE Transports publics urbains de voyageurs (1424)</b> <i>durée mandat des représentants du personnel</i> <i>changement dénomination d'un emploi</i>	<i>15/03/2006</i> <i>18/09/2006</i>	<b>3099</b>	<i>BOH 2006/14</i> <i>BOH 2006/51</i>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCNE Importation exportation commission courtage (43)</b> <i>modification accord 7 juillet 2000 - CET</i> <i>à l'avenant n° 3 du 16 décembre 1994 adhésion OPCA INTERGROS</i> <i>à l'avenant n° 3 du 19 décembre 1994 adhésion à FORCO</i> <i>appointements mensuels minima au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i> <i>modifications article 4 de la CC</i>	<i>06/06/2006</i> <i>27/11/2006</i> <i>27/11/2006</i> <i>27/11/2006</i> <i>27/11/2006</i>	<b>3100</b>	<i>BOH 2006/34</i> <i>BOH 2007/5</i> <i>BOH 2007/6</i> <i>BOH 2007/5</i> <i>BOH 2007/5</i>
<b>CCNE Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992)</b> <i>n° 112 classifications et salaires au 1<sup>er</sup> février 2006</i> <i>n° 113 dotations aux CFA</i> <i>avenant n° 114 actualisation de la CC</i> <i>n° 1 salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i> <i>n° 2 dispositifs de formation (modifications)</i>	<i>04/01/2006</i> <i>08/06/2006</i> <i>10/07/2006</i> <i>10/07/2006</i> <i>06/12/2006</i>	<b>3101</b>	<i>BOH 2006/5</i> <i>BOH 2006/32</i> <i>BOH 2006/32</i> <i>BOH 2006/32</i> <i>BOH 2007/1</i>
<b>CCNE Boulangerie pâtisserie industrielles (1747)</b> <i>n° 17 salaires à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2006</i> <i>dialogue social</i> <i>n° 8 actualisation de la convention</i>	<i>08/09/2006</i> <i>09/10/2006</i> <i>26/10/2006</i>	<b>3102</b>	<i>BOH 2006/43</i> <i>BOH 2006/48</i> <i>BOH 2006/50</i>
<b>CCNE Edition (2121)</b> <i>fonds de prévoyance pour les retraites</i> <i>fongibilité ressources formation continue</i> <i>organisme assureur régime prévoyance</i> <i>organisme gestion retraites par répartition</i> <i>annexe IV - travailleurs à domicile</i> <i>n° 5 salaires à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2006</i>	<i>21/03/2006</i> <i>21/03/2006</i> <i>21/03/2006</i> <i>21/03/2006</i> <i>25/09/2006</i> <i>20/12/2006</i>	<b>3103</b>	<i>BOH 2006/20</i> <i>BOH 2006/20</i> <i>BOH 2006/20</i> <i>BOH 2006/20</i> <i>BOH 2006/45</i> <i>BOH 2007/8</i>
<b>CCNE Pharmaceutique industrie (176)</b> <i>à l'accord du 24 septembre 2004 - forfaits 2006 OPCA</i> <i>apprentissage</i> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2006</i> <i>compte épargne temps</i> <i>dialogue social entreprises sans délégués</i> <i>commission paritaire nationale de l'emploi CPNEIS</i> <i>taux cotisations régime prévoyance</i> <i>modifications accord du 24 septembre 2004</i>	<i>08/02/2006</i> <i>08/02/2006</i> <i>31/03/2006</i> <i>19/04/2006</i> <i>19/04/2006</i> <i>20/04/2006</i> <i>27/11/2006</i> <i>21/12/2006</i>	<b>3104</b>	<i>BOH 2006/9</i> <i>BOH 2006/9</i> <i>BOH 2006/23</i> <i>BOH 2006/25</i> <i>BOH 2006/25</i> <i>BOH 2006/25</i> <i>BOH 2007/3</i> <i>BOH 2007/7</i>
<b>CCNE Textiles artificiels et synthétiques industries (1942)</b> <i>entretien professionnel – annexe I et II</i> <i>mise à jour article 39 et annexe I</i> <i>salaires (annexe III)</i>	<i>16/01/2006</i> <i>16/01/2006</i> <i>21/09/2006</i>	<b>3106</b>	<i>BOH 2006/11</i> <i>BOH 2006/11</i> <i>BOH 2006/42</i>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCNE Textile industrie (18)</b> <i>représentants du personnel</i> <i>n° 41 à l'annexe salaires au 1<sup>er</sup> décembre 2006</i> <i>n° 41 annexe IV - salaires au 1<sup>er</sup> décembre 2006</i> <i>n° 41 annexe V - salaires au 1<sup>er</sup> décembre 2006</i>	<i>17/02/2006</i> <i>20/11/2006</i> <i>20/11/2006</i> <i>20/11/2006</i>	<b>3106</b>	<i>BOH 2006/18</i> <i>BOH 2006/52</i> <i>BOH 2006/52</i> <i>BOH 2006/52</i>
<b>CCNE Chimie industrie (44)</b> <i>salaires minima</i> <i>salaires minima 2006</i>	<i>19/04/2006</i> <i>19/04/2006</i>	<b>3108</b>	<i>BOH 2006/19</i> <i>BOH 2006/23</i>
<b>CCNE Assurances réassurances courtage entreprises (2247)</b> <i>salaires annuels minima au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	<i>28/12/2006</i>	<b>3110</b>	<i>BOH 2007/6</i>
<b>CCNE Volailles industries tranformation (1938)</b> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> juin 2006</i> <i>mise à la retraite avant 65 ans</i>	<i>01/06/2006</i> <i>28/07/2006</i>	<b>3111</b>	<i>BOH 2006/29</i> <i>BOH 2006/34</i>
<b>CCNE Panneaux à base de bois industrie (2089)</b> <i>politique salariale 2006</i>	<i>22/03/2006</i>	<b>3113</b>	<i>BOH 2006/21</i>
<b>CCNE Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959)</b> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i> <i>commission paritaire de l'emploi (article 30)</i> <i>formation professionnelle</i> <i>priorités de la formation (article 24)</i>	<i>31/03/2006</i> <i>23/05/2006</i> <i>23/05/2006</i> <i>23/05/2006</i>	<b>3114</b>	<i>BOH 2006/19</i> <i>BOH 2006/29</i> <i>BOH 2006/29</i> <i>BOH 2006/29</i>
<b>CCNE Assurances agences générales personnel (2335)</b> <i>n° 5 barème salaires minima annuels brut</i>	<i>18/01/2006</i>	<b>3115</b>	<i>BOH 2006/6</i>
<b>CCNE Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2006 Maine-et-loire</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2006 Eure</i>	<i>03/07/2006</i> <i>06/07/2006</i>	<b>3117</b>	<i>BOH 2006/36</i> <i>BOH 2006/35</i>
<b>CCNE Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843)</b> <i>n° 82 travail des jeunes et apprentissage</i> <i>n° 83 frais de soins de santé</i> <i>n° 84 salaire horaire minimum professionnel</i> <i>n° 85 modification champ d'application de la CC</i> <i>n° 86 méthode d'évaluation et notation (CQP)</i> <i>avenant n° 1 à l'avenant n° 83 (soins de santé)</i> <i>n° 87 - apprentissage et jours fériés</i>	<i>12/04/2006</i> <i>24/04/2006</i> <i>11/07/2006</i> <i>11/07/2006</i> <i>11/07/2006</i> <i>06/09/2006</i> <i>12/09/2006</i>	<b>3117</b>	<i>BOH 2006/19</i> <i>BOH 2006/21</i> <i>BOH 2006/36</i> <i>BOH 2006/36</i> <i>BOH 2006/36</i> <i>BOH 2006/38</i> <i>BOH 2006/41</i>
<b>CCNE Chaussure commerce détail succursales employés (468)</b> <i>appointements minima au 1<sup>er</sup> décembre 2006</i>	<i>30/11/2006</i>	<b>3120</b>	<i>BOH 2006/52</i>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCNE Distribution conseils hors domicile (1536)</b> <i>n° 2006/2 régime de prévoyance</i> <i>n° 2006/1 régime d'incapacité à la conduite</i> <i>n° I/2006 salaires minima conventionnels</i>	<i>02/01/2006</i> <i>02/01/2006</i> <i>28/02/2006</i>	<b>3121</b>	<i>BOH 2006/23</i> <i>BOH 2007/10</i> <i>BOH 2006/27</i>
<b>CCNE Téléphériques et engins de remontées mécaniques (454)</b> <i>n° 31 durée des mandats des IRP</i> <i>n° 63 annexe IV - salaires au 1<sup>er</sup> juin 2006</i> <i>n° 67 annexe III - salaires au 1<sup>er</sup> juin 2006</i> <i>n° 69 annexe I - salaires au 1<sup>er</sup> juin 2006</i> <i>n° 69 annexe II - salaires au 1<sup>er</sup> juin 2006</i> <i>n° 32 nouvelle classification des emplois</i> <i>n° 33 rectificatif à l'avenant n° 32 du 5 juillet 2006</i> <i>n° 64 annexe IV - rémunérations au 1<sup>er</sup> décembre 2006</i> <i>n° 70 annexe I - rémunérations au 1<sup>er</sup> décembre 2006</i> <i>n° 70 annexe II - rémunérations au 1<sup>er</sup> décembre 2006</i>	<i>07/06/2006</i> <i>07/06/2006</i> <i>07/06/2006</i> <i>07/06/2006</i> <i>07/06/2006</i> <i>05/07/2006</i> <i>15/11/2006</i> <i>15/11/2006</i> <i>15/11/2006</i> <i>15/11/2006</i>	<b>3122</b>	<i>BOH 2006/34</i> <i>BOH 2006/35</i> <i>BOH 2006/35</i> <i>BOH 2006/35</i> <i>BOH 2006/35</i> <i>BOH 2006/34</i> <i>BOH 2006/50</i> <i>BOH 2007/2</i> <i>BOH 2007/2</i> <i>BOH 2007/2</i>
<b>CCNE Parfumerie esthétique (972)</b> <i>n° 3 accord n° 5 du 27 septembre 194 - prévoyance</i>	<i>28/06/2006</i>	<b>3123</b>	<i>BOH 2006/35</i>
<b>CCNE Laitière industrie (112)</b> <i>n°34 modifications recodification de la convention</i> <i>n° 6 annexe II - recodification</i> <i>n° 10 annexe I ter - prime ancienneté au 1<sup>er</sup> novembre 2006</i> <i>n° 25 annexe I bis - salaires au 1<sup>er</sup> novembre 2006</i> <i>n° 37 annexe I - salaires au 1<sup>er</sup> novembre 2006</i> <i>rémunérations conventionnelles au 1<sup>er</sup> novembre 2006</i>	<i>29/06/2006</i> <i>29/06/2006</i> <i>22/11/2006</i> <i>22/11/2006</i> <i>22/11/2006</i> <i>22/11/2006</i>	<b>3124</b>	<i>BOH 2007/6</i> <i>BOH 2007/6</i> <i>BOH 2006/52</i> <i>BOH 2006/52</i> <i>BOH 2006/52</i> <i>BOH 2006/52</i>
<b>CCNE Charcutières industries (1586)</b> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> avril et 1<sup>er</sup> octobre 2006</i> <i>salaires - prorogation accord du 3 décembre 2003</i> <i>amélioration du régime de prévoyance</i> <i>aménagement de dispositions conventionnelles</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> novembre 2006</i>	<i>21/04/2006</i> <i>21/04/2006</i> <i>06/10/2006</i> <i>06/10/2006</i> <i>06/10/2006</i>	<b>3125</b>	<i>BOH 2006/23</i> <i>BOH 2006/34</i> <i>BOH 2007/8</i> <i>BOH 2007/8</i> <i>BOH 2006/47</i>
<b>CCNE Produits alimentaires élaborés industries (1396)</b> <i>salaires minima pour 2006 Bretagne-Ouest-Atlantique</i> <i>n° 73 salaires minima au 1<sup>er</sup> mai 2006</i> <i>clause de revoyure à l'accord du 10 avril 2006</i> <i>Bretagne-Ouest-Atlantique</i>	<i>10/04/2006</i> <i>09/05/2006</i> <i>08/11/2006</i>	<b>3127</b>	<i>BOH 2007/3</i> <i>BOH 2006/25</i> <i>BOH 2007/3</i>
<b>CCNE Jeux jouets industries (1607)</b> <i>n° 28 salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i> <i>n° 5 régime de prévoyance</i>	<i>31/10/2006</i> <i>01/12/2006</i>	<b>3130</b>	<i>BOH 2006/50</i> <i>BOH 2007/7</i>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCNE Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404)</b> <i>n° 5 à l'accord RTT du 22 janvier 1999</i> <i>n° 77 salaires minima au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i> <i>n° 78 formation professionnelle</i> <i>temps choisi</i>	<i>19/01/2006</i> <i>04/07/2006</i> <i>28/09/2006</i> <i>28/09/2006</i>	<b>3131</b>	<i>BOH 2006/23</i> <i>BOH 2006/39</i> <i>BOH 2007/6</i> <i>BOH 2006/50</i>
<b>CCNE Charcuterie de détail (953)</b> <i>annexe à l'avenant n° 108 - garanties collectives</i> <i>financement CFA (versements)</i> <i>n° 108 régime de prévoyance</i> <i>n° 109 formation professionnelle</i> <i>n° 110 durée du travail</i> <i>n° 111 salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i>	<i>26/06/2006</i> <i>26/06/2006</i> <i>26/06/2006</i> <i>26/06/2006</i> <i>26/06/2006</i> <i>26/06/2006</i>	<b>3133</b>	<i>BOH 2006/32</i> <i>BOH 2006/30</i> <i>BOH 2006/30</i> <i>BOH 2006/30</i> <i>BOH 2006/30</i> <i>BOH 2006/30</i>
<b>CCNE Notariat (2205)</b> <i>n° 7 coefficients plancher des employés</i> <i>n°8 salaires au 1<sup>er</sup> mars 2006</i> <i>commission nationale paritaire d'interprétation</i> <i>n° 1 au contrat de professionnalisation 14 octobre 2004</i> <i>n° 9 professionnalisation et contributon</i>	<i>16/02/2006</i> <i>16/02/2006</i> <i>18/05/2006</i> <i>07/12/2006</i> <i>07/12/2006</i>	<b>3134</b>	<i>BOH 2006/12</i> <i>BOH 2006/12</i> <i>BOH 2006/24</i> <i>BOH 2007/3</i> <i>BOH 2007/3</i>
<b>CCNE Cartonnage industrie (489)</b> <i>n° 133 modification accord cadre du 26 avril 2001</i> <i>n° 134 modification accord national du 26 avril 2001</i>	<i>06/09/2006</i> <i>06/09/2006</i>	<b>3135</b>	<i>BOH 2006/40</i> <i>BOH 2006/40</i>
<b>CCNE Journalistes (1480)</b> <i>n° 9 salaires au 1<sup>er</sup> décembre 2006 (2 CC)</i>	<i>30/11/2006</i>	<b>3136</b>	<i>BOH 2007/8</i>
<b>CCNE Sérigraphie industrie (614)</b> <i>salaires mensuels minima conventionnels</i>	<i>23/10/2006</i>	<b>3137</b>	<i>BOH 2007/4</i>
<b>CCNE Imprimerie de labeur et industries graphiques (184)</b> <i>politique salariale 2006</i> <i>salaires 2007 (reliure-brochure-dorure)</i> <i>équilibre du régime prévoyance (CARPILIG)</i>	<i>16/05/2006</i> <i>19/10/2006</i> <i>06/11/2006</i>	<b>3138</b>	<i>BOH 2006/26</i> <i>BOH 2006/47</i> <i>BOH 2006/49</i>
<b>CCNE Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043)</b> <i>n° 9 éléments constitutifs salaire minimum Alpes-Maritimes</i> <i>n° 64 indemnisation des délégués 2005</i> <i>n° 65 indemnisation des délégués 2006</i> <i>n° 10 encadrement des pratiques d'assermentation Alpes-Maritimes</i> <i>n° 66 formation professionnelle</i> <i>n° 11 revalorisation du salaire au 1<sup>er</sup> juillet 2006 Alpes-Maritimes</i> <i>indemnités diverses Rhône</i> <i>n° 67 annexe II "salaires" au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	<i>11/01/2006</i> <i>26/04/2006</i> <i>26/04/2006</i> <i>09/05/2006</i> <i>27/06/2006</i> <i>05/07/2006</i> <i>21/07/2006</i> <i>15/11/2006</i>	<b>3144</b>	<i>BOH 2006/4</i> <i>BOH 2006/28</i> <i>BOH 2006/28</i> <i>BOH 2006/42</i> <i>BOH 2006/37</i> <i>BOH 2006/42</i> <i>BOH 2007/2</i> <i>BOH 2007/3</i>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)*	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCNE Bonneterie lingerie confection commerce de gros (500)</b> <i>annexe 40/a salaires minima au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i>	11/04/2006	<b>3148</b>	BOH 2006/23
<b>CCNE Tourisme social et familial organismes (1316)</b> <i>n° 46 salaires minima</i> <i>n° 47 mise à la retraite</i> <i>prévoyance complémentaire</i>	05/04/2006 05/04/2006 05/06/2006	<b>3151</b>	BOH 2006/25 BOH 2006/25 BOH 2006/27
<b>CCNE Horlogerie (1044)</b> <i>n° 40 annexe II - salaires au 1<sup>er</sup> septembre 2006</i> <i>modifications de la classification</i>	21/09/2006 24/11/2006	<b>3152</b>	BOH 2006/47 BOH 2007/3
<b>CCNE Matériaux construction négoce ouvriers (398)</b> <i>n° 5 sur les classifications (2 CC)</i>	19/12/2006	<b>3154</b>	BOH 2007/11
<b>CCNE Matériaux construction négoce ETAM (533)</b> <i>création de 3 CQP (2 CC)</i> <i>n° 4 à l'accord classification (2 CC)</i> <i>n° 5 sur les classifications (2 CC)</i>	15/03/2006 15/03/2006 19/12/2006	<b>3154</b>	BOH 2006/19 BOH 2006/18 BOH 2007/11
<b>CCNE Matériaux construction négoce cadres (652)</b> <i>création de 3 CQP (2 CC)</i> <i>n° 4 à l'accord classification (2 CC)</i> <i>n° 4 salaires minimaux</i>	15/03/2006 15/03/2006 19/12/2006	<b>3154</b>	BOH 2006/19 BOH 2006/18 BOH 2007/11
<b>CCNE Ameublement fabrication (1411)</b> <i>CQP tuteur en entreprise</i> <i>barèmes mensuels des salaires au 1<sup>er</sup> juin 2006</i> <i>modification de l'accord du 21 septembre 1999</i> <i>barèmes mensuels des salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	12/01/2006 30/05/2006 14/09/2006 22/11/2006	<b>3155</b>	BOH 2006/23 BOH 2006/26 BOH 2006/40 BOH 2007/4
<b>CCNE Déchet activités (2149)</b> <i>n° 16 mandats représentants personnel</i> <i>n° 17 salaires mensuels conventionnels</i> <i>n° 18 formation professionnelle</i>	09/03/2006 25/07/2006 11/12/2006	<b>3156</b>	BOH 2006/26 BOH 2006/40 BOH 2007/2
<b>CCNE Coiffure (2493)</b> <i>ouverture du 24 décembre 2006 département Ile-et-Vilaine</i> <i>ouverture des entreprises pour les fêtes 2006 Orne</i> <i>ouverture des entreprises pour les fêtes 2006 région Ile-de-France</i> <i>Ouverture des entreprises pour fêtes fin d'année 2006 Haut-Rhin</i> <i>ouverture des entreprises pour les fêtes fin d'année 2006 Bas-Rhin</i> <i>repos dominical et ouverture des salons 2006 Vosges</i> <i>n° 1 et son annexe à l'accord du 13 décembre 2005</i>	24/04/2006 05/07/2006 05/07/2006 18/10/2006 18/10/2006 06/11/2006 18/12/2006	<b>3159</b>	BOH 2006/25 BOH 2006/34 BOH 2006/34 BOH 2006/49 BOH 2006/49 BOH 2007/4 BOH 2007/7

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCNE Banque (2120)</b> à l'accord du 29 mars 2005 sur la mise à la retraite modification annexe V - classification transposition accord retraite du 29 mars 2005 modification accord PEI du 7 juillet 2003 égalité professionnelle femmes-hommes incivilité et violences sécurité des agences bancaires salaires annuels à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2007	11/01/2006 11/01/2006 11/01/2006 27/03/2006 15/11/2006 15/11/2006 15/11/2006 15/12/2006	<b>3161</b>	BOH 2006/5 BOH 2006/5 BOH 2006/5 BOH 2006/17 BOH 2007/3 BOH 2007/3 BOH 2007/3 BOH 2007/9
<b>CCNE Chaussure industrie (1580)</b> salaires et primes 2006 Pays-de-la-Loire	24/01/2006	<b>3163</b>	BOH 2006/9
<b>CCNE Produits du sol engrais négoce et industrie (1077)</b> n° 1 à l'accord du DIF du 7 juillet 2005 n° 54 salaires au 1 <sup>er</sup> juillet 2006 compte épargne temps n° 4 à l'accord du 29 juillet 1998 n° 3 accord du 21 mai 1999 FIMO FCOS	25/04/2006 01/07/2006 06/07/2006 06/07/2006 11/10/2006	<b>3165</b>	BOH 2006/35 BOH 2006/45 BOH 2006/47 BOH 2006/45 BOH 2006/47
<b>CCNE Casinos (2257)</b> régime de base obligatoire de prévoyance	02/03/2006	<b>3167</b>	BOH 2006/14
<b>CCNE Médicaux cabinets (1147)</b> n° 44 commission nationale d'interprétation n° 45 formation professionnelle	01/03/2006 05/12/2006	<b>3168</b>	BOH 2006/17 BOH 2006/51
<b>CCNE Métreurs vérificateurs (1726)</b> n° 3 à l'avenant n° 4 sur la prévoyance n° 60 salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2006 n° 60 salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2006 Région parisienne n° 10 nomenclature et définition des emplois n° 61 salaires au 1 <sup>er</sup> juillet 2006 Région parisienne n° 61 salaires au 1 <sup>er</sup> juillet 2006	11/01/2006 11/01/2006 11/01/2006 05/04/2006 05/07/2006 05/07/2006	<b>3169</b>	BOH 2006/17 BOH 2006/6 BOH 2006/6 BOH 2006/18 BOH 2006/30 BOH 2006/30
<b>CCNE Manutention ferroviaire travaux connexes (538)</b> n° 10 actualisation de la convention formation professionnelle n° 11 régime prévoyance complémentaire n° 86 annexe II - rémunérations au 1 <sup>er</sup> juillet 2006 n° 86 annexe III - rémunérations au 1 <sup>er</sup> juillet 2006 n° 86 annexe IV - rémunérations au 1 <sup>er</sup> juillet 2006 n° 89 annexe I - salaires 1 <sup>er</sup> juillet 2006	15/03/2006 17/03/2006 17/03/2006 30/06/2006 30/06/2006 30/06/2006 30/06/2006	<b>3170</b>	BOH 2006/48 BOH 2006/24 BOH 2006/24 BOH 2006/33 BOH 2006/33 BOH 2006/33 BOH 2006/33

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCNE Ecrire instruments (715)</b> <i>n° 34 départ volontaire et mise à la retraite</i> <i>rattachement OPCA inter secteurs papiers cartons</i>	<i>05/05/2006</i> <i>24/10/2006</i>	<b>3171</b>	<i>BOH 2006/28</i> <i>BOH 2006/49</i>
<b>CCNE Vitrail industrie (1945)</b> <i>champ d'application</i>	<i>24/03/2006</i>	<b>3172</b>	<i>BOH 2006/23</i>
<b>CCNE Propreté entreprises (1810)</b> <i>indemnité transport au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i> <i>n° 4 à l'accord classification du 25 juin 2002</i> <i>régime prévoyance personnel non cadre</i> <i>avis interprétatif - transfert de contrat</i> <i>n° 5 à l'accord classification du 25 juin 2002</i>	<i>16/03/2006</i> <i>16/03/2006</i> <i>04/05/2006</i> <i>19/09/2006</i> <i>21/11/2006</i>	<b>3173</b>	<i>BOH 2006/15</i> <i>BOH 2006/15</i> <i>BOH 2006/26</i> <i>BOH 2006/47</i> <i>BOH 2007/5</i>
<b>CCNE Tourisme organismes (1909)</b> <i>grille de qualification des emplois</i> <i>n° 3 durée du travail, congés spéciaux, maternité</i> <i>n° 4 forfaitisation des cadres</i> <i>valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier et au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i>	<i>24/01/2006</i> <i>25/09/2006</i> <i>25/09/2006</i> <i>25/09/2006</i>	<b>3175</b>	<i>BOH 2006/11</i> <i>BOH 2006/43</i> <i>BOH 2006/43</i> <i>BOH 2006/43</i>
<b>CCNE Transport aérien personnel au sol (275)</b> <i>n° 73 salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2006</i>	<i>19/05/2006</i>	<b>3177</b>	<i>BOH 2006/29</i>
<b>CCNE Exploitations frigorifiques (200)</b> <i>n° 69 salaires</i> <i>n° 70 jours fériés</i>	<i>21/06/2006</i> <i>01/09/2006</i>	<b>3178</b>	<i>BOH 2006/42</i> <i>BOH 2006/47</i>
<b>CCNE Viandes industrie commerces en gros (1534)</b> <i>n° 65 inaptitude à la conduite ou au portage</i> <i>n° 66 salaires</i>	<i>06/07/2006</i> <i>06/07/2006</i>	<b>3179</b>	<i>BOH 2006/43</i> <i>BOH 2006/43</i>
<b>CCNE Edition de musique cadre agent de maîtrise (1016)</b> <i>n° 39 salaires au 1<sup>er</sup> avril et au 1<sup>er</sup> septembre 2006</i> <i>n° 40 modifications classification</i>	<i>09/05/2006</i> <i>30/10/2006</i>	<b>3181</b>	<i>BOH 2006/40</i> <i>BOH 2007/5</i>
<b>CCNE Edition de musique employés (1194)</b> <i>n° 26 salaires au 1<sup>er</sup> avril et 1<sup>er</sup> septembre 2006</i> <i>n° 27 modifications classification</i>	<i>09/05/2006</i> <i>30/10/2006</i>	<b>3181</b>	<i>BOH 2006/41</i> <i>BOH 2007/5</i>
<b>CCNE Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075)</b> <i>modifications article VI-16</i> <i>régime de prévoyance</i>	<i>27/09/2006</i> <i>27/09/2006</i>	<b>3184</b>	<i>BOH 2006/52</i> <i>BOH 2006/52</i>
<b>CCNE Navigation de plaisance (1423)</b> <i>n° 35 retraite</i> <i>modification de l'avenant n° 35 retraite</i> <i>n° 36 salaires minima au 1<sup>er</sup> décembre 2006</i>	<i>15/02/2006</i> <i>18/05/2006</i> <i>22/11/2006</i>	<b>3187</b>	<i>BOH 2006/11</i> <i>BOH 2006/24</i> <i>BOH 2006/51</i>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)*	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCNE HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150)</b> <i>classification des emplois administratifs</i> <i>renforcement des outils dialogue social</i> <i>n° 5 rémunérations minimales pour 2007</i>	18/05/2006 18/05/2006 07/12/2006	<b>3190</b>	BOH 2006/25 BOH 2006/25 BOH 2007/7
<b>CCNE Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) (1596)</b> <i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2006 (2 CC) Lorraine</i> <i>indemnités petits déplacements 2006 (2 CC) Franche-Comté</i> <i>salaires minimaux 1<sup>er</sup> janvier 2006 - 1<sup>er</sup> juin 2006 (2 CC) Franche-Comté</i> <i>n° 13 salaires 1<sup>er</sup> mai et 1<sup>er</sup> octobre 2006 (2 CC) Basse-Normandie</i> <i>indemnité petits déplacements au 1<sup>er</sup> février 2006 Rhône</i> <i>petits déplacements 1<sup>er</sup> avril 2006 - 31 mars 2007 Bretagne</i> <i>salaires du 1<sup>er</sup> avril 2006 au 31 mars 2007 Bretagne</i> <i>salaires et petits déplacements au 1<sup>er</sup> avril 2006 (2 CC) Alsace</i> <i>salaires minima 1<sup>er</sup> avril 2006-31 mars 2007 (2 CC) Lorraine</i> <i>indemnité petits déplacements au 1<sup>er</sup> juillet 2006 (2 CC)</i> <i>Provence-Alpes Côte d'Azur-Corse</i> <i>prime de pénibilité au 1<sup>er</sup> juillet 2006 (2 CC)</i> <i>Provence-Alpes Côte d'Azur-Corse</i> <i>salaires minimaux au 1<sup>er</sup> juillet et au 1<sup>er</sup> décembre 2006 (2 CC)</i> <i>Provence-Alpes Côte d'Azur-Corse</i> <i>indemnisation des maîtres d'apprentissage (3 CC) Picardie</i> <i>indemnités petits déplacements 2006 (2 CC) Picardie</i> <i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> mai 2006 Centre</i> <i>salaires minimaux à compter du 1<sup>er</sup> mai 2006 Centre</i> <i>indemnités petits déplacements (2 CC) Ain</i> <i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> octobre 2006 (2 CC)</i> <i>Haute-Normandie</i> <i>n° 11 salaires 1<sup>er</sup> juin et 1<sup>er</sup> octobre 2006 (2 CC) Haute-Normandie</i> <i>salaires minimaux applicables au 1<sup>er</sup> mai 2006 Midi-Pyrénées</i> <i>indemnité petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2007 Nord-Pas-de-Calais</i> <i>salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2007 Nord-Pas-de-Calais</i> <i>salaires à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006 (2 CC) Corse</i> <i>indemnité repas et petits déplacements 2006 Auvergne</i> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> juillet 2006 Auvergne</i> <i>petits déplacements au 1<sup>er</sup> juillet 2006 Poitou-Charentes</i> <i>salaires minimaux au 1<sup>er</sup> juillet 2006 Poitou-Charentes</i> <i>indemnité de repas (5 CC) Savoie</i> <i>salaires minimaux à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006 (2 CC)</i> <i>Pays-de-la-Loire</i> <i>n° 10 salaires minimaux Bourgogne</i> <i>n° 20 indemnités petits déplacements Bourgogne</i> <i>prime d'outillage au 1<sup>er</sup> octobre 2006 (2 CC) Picardie</i>	11/01/2006 13/01/2006 13/01/2006 16/02/2006 22/02/2006 20/03/2006 20/03/2006 22/03/2006 03/04/2006  05/04/2006  05/04/2006  05/04/2006 13/04/2006 13/04/2006 13/04/2006 13/04/2006 13/04/2006 18/04/2006  25/04/2006 25/04/2006 05/05/2006 17/05/2006 17/05/2006 30/05/2006 19/06/2006 19/06/2006 04/07/2006 04/07/2006 21/07/2006  14/09/2006 15/09/2006 15/09/2006 19/10/2006	<b>3193</b>	BOH 2006/20 BOH 2006/8 BOH 2006/8 BOH 2006/12 BOH 2006/18 BOH 2006/22 BOH 2006/22 BOH 2006/26 BOH 2006/25  BOH 2006/22  BOH 2006/22  BOH 2006/22 BOH 2006/20 BOH 2006/20 BOH 2006/25 BOH 2006/25 BOH 2006/32  BOH 2006/24 BOH 2006/22 BOH 2006/28 BOH 2006/37 BOH 2006/37 BOH 2006/42 BOH 2006/28 BOH 2006/28 BOH 2006/32 BOH 2006/32 BOH 2006/48  BOH 2006/44 BOH 2007/2 BOH 2007/2 BOH 2007/3

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<i>salaires au 1<sup>er</sup> octobre 2006 Picardie</i>	19/10/2006		BOH 2006/51
<i>salaires au 1<sup>er</sup> octobre 2006 (2CC) Picardie</i>	19/10/2006		BOH 2007/3
<i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2007 Nord-Pas-de-Calais</i>	30/11/2006		BOH 2007/5
<i>salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2007 Nord-Pas-de-Calais</i>	30/11/2006		BOH 2007/5
<i>prime maître d'apprentissage confirmé (2 CC) Aquitaine</i>	14/12/2006		BOH 2007/8
<i>primes travaux occasionnels au 1<sup>er</sup> octobre 2007 (2 CC) Aquitaine</i>	14/12/2006		BOH 2007/8
<i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier et au 1<sup>er</sup> juillet 2007 Aquitaine</i>	14/12/2006		BOH 2007/8
<i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2007 Limousin</i>	21/12/2006		BOH 2007/6
<i>primes diverses et d'outillage au 1<sup>er</sup> janvier 2007 (2 CC) Limousin</i>	21/12/2006		BOH 2007/7
<i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2007 (3 CC) Limousin</i>	21/12/2006		BOH 2007/7
<b>CCNE Prévention sécurité entreprises (1351)</b>		<b>3196</b>	
<i>salaires 2007</i>	17/10/2006		BOH 2006/48
<i>sur la prime de panier</i>	01/12/2006		BOH 2007/6
<i>sur les qualifications professionnelles</i>	01/12/2006		BOH 2007/5
<b>CCNE Géomètres-experts, géomètres, topographes (2543)</b>		<b>3205-1000</b>	
<i>salaires</i>	12/04/2006		BOH 2006/27
<i>modification d'articles</i>	31/05/2006		BOH 2006/26
<i>salaires à compter du 1<sup>er</sup> juillet</i>	31/05/2006		BOH 2006/27
<b>CCNE Pâtisserie (1267)</b>		<b>3215</b>	
<i>n° 57 salaires au 1<sup>er</sup> octobre 2006</i>	07/09/2006		BOH 2006/43
<b>CCNE Navigation libre personnel sédentaire (23)</b>		<b>3216</b>	
<i>n° 1 à l'accord rémunérations du 21 novembre 2005</i>	02/05/2006		BOH 2006/49
<b>CCNE Sociaux socio-culturels centres (1261)</b>		<b>3218</b>	
<i>n° 2-06 à l'accord formation professionnelle du 14 janvier 2005</i>	02/03/2006		BOH 2006/21
<i>n° 3-06 fonds d'aide au paritarisme</i>	30/11/2006		BOH 2007/9
<i>n° 4-06 salaires d'entrée de grille</i>	30/11/2006		BOH 2007/9
<i>n° 5-06 valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	30/11/2006		BOH 2007/9
<i>n° 6-06 CDI intermittent, temps partiel annualisé</i>	30/11/2006		BOH 2007/9
<i>n° 7-06 réécriture de dispositions</i>	30/11/2006		BOH 2007/9
<i>n° 8-06 indemnités kilométriques au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	30/11/2006		BOH 2007/9
<b>CCNE Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286)</b>		<b>3224</b>	
<i>n° 1 à l'accord CPNEFP - création CQP</i>	28/06/2006		BOH 2006/29
<i>n° 25 salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i>	28/06/2006		BOH 2006/29
<b>CCNE Restauration de collectivités (1266)</b>		<b>3225</b>	
<i>n° 38 minima conventionnels</i>	13/04/2006		BOH 2006/25
<i>n° 39 départ à la retraite</i>	29/06/2006		BOH 2006/32
<i>n° 40 capital décès</i>	21/09/2006		BOH 2006/52
<i>n° 41 emploi des femmes</i>	21/09/2006		BOH 2006/52
<i>n° 42 minima conventionnels au 1<sup>er</sup> octobre 2006</i>	21/09/2006		BOH 2006/52

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)*	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCNE Récupération industries et commerces (637)</b> <i>prévoyance (à l'accord du 02 octobre 1997)</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> octobre 2006</i> <i>n° 6 à l'accord FIMO/FCOS du 26 janvier 1999</i> <i>prévoyance (accord du 2 octobre 1997)</i> <i>n° 7 à l'accord FIMO FCOS du 26 janvier 1999</i>	<i>25/01/2006</i> <i>21/09/2006</i> <i>15/11/2006</i> <i>15/11/2006</i> <i>04/12/2006</i>	<b>3228</b>	<i>BOH 2006/23</i> <i>BOH 2006/44</i> <i>BOH 2007/9</i> <i>BOH 2007/9</i> <i>BOH 2007/9</i>
<b>CCNE Bricolage vente au détail en libre-service (1606)</b> <i>à l'avenant du 2 décembre 2004 sur l'accès à la formation professionnelle</i> <i>modification accord 28 décembre 1994 – formation professionnelle</i> <i>salaires minima pour 2007</i>	<i>26/01/2006</i> <i>26/01/2006</i> <i>27/10/2006</i>	<b>3232</b>	<i>BOH 2006/12</i> <i>BOH 2006/12</i> <i>BOH 2006/50</i>
<b>CCNE Fruits légumes expédition exportation (1405)</b> <i>n° 4 annexe légumes frais - salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2006</i> <i>formation professionnelle</i> <i>mise à la retraite avant 65 ans</i> <i>n° 10 salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i> <i>taux cotisation indemnités départ en retraite</i>	<i>09/01/2006</i> <i>18/04/2006</i> <i>14/06/2006</i> <i>13/12/2006</i> <i>13/12/2006</i>	<b>3233</b>	<i>BOH 2006/19</i> <i>BOH 2006/37</i> <i>BOH 2006/35</i> <i>BOH 2007/9</i> <i>BOH 2007/9</i>
<b>CCNE Enseignement privé à distance (2101)</b> <i>n° 11 révision des salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i> <i>n° 1 accord du 16 mai 2000 (temps modulé)</i> <i>n° 2 à l'accord du 16 mai 2000 RTT (cadres)</i> <i>accès à la formation professionnelle</i> <i>modificatif de l'article 4 (commissions)</i>	<i>03/07/2006</i> <i>11/09/2006</i> <i>11/09/2006</i> <i>04/12/2006</i> <i>04/12/2006</i>	<b>3235</b>	<i>BOH 2006/45</i> <i>BOH 2006/45</i> <i>BOH 2006/45</i> <i>BOH 2007/7</i> <i>BOH 2007/7</i>
<b>CCNE Céramiques industries (1558)</b> <i>décision de la CPNE sur l'apprentissage</i> <i>financement CFA</i> <i>départ et mise à la retraite</i>	<i>15/03/2006</i> <i>15/03/2006</i> <i>25/10/2006</i>	<b>3238</b>	<i>BOH 2006/26</i> <i>BOH 2006/26</i> <i>BOH 2006/50</i>
<b>CCNE Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487)</b> <i>n° 16 départ et mise à la retraite</i> <i>n° 12 annexe III - salaires</i> <i>n° 1 à l'accord ARTT</i>	<i>20/03/2006</i> <i>29/06/2006</i> <i>12/12/2006</i>	<b>3240</b>	<i>BOH 2006/17</i> <i>BOH 2006/34</i> <i>BOH 2007/9</i>
<b>CCNE Habillement articles textiles commerce de détail (1483)</b> <i>n° 15 - salaires annexe II</i> <i>classifications professionnelles</i>	<i>31/01/2006</i> <i>12/10/2006</i>	<b>3241</b>	<i>BOH 2006/12</i> <i>BOH 2006/50</i>
<b>CCNE Poissonnerie (1504)</b> <i>modification de la CCN (réécriture)</i> <i>n° 52 CQP produits de la mer</i> <i>n° 53 salaire mensuel au 1<sup>er</sup> septembre 2006</i> <i>n° 54 CQP poissonnier</i> <i>n° 55 rémunérations des apprentis</i> <i>n° 56 formation hygiène guide bonnes pratiques</i>	<i>12/01/2006</i> <i>01/02/2006</i> <i>03/07/2006</i> <i>19/10/2006</i> <i>20/11/2006</i> <i>20/11/2006</i>	<b>3243</b>	<i>BOH 2006/9</i> <i>BOH 2006/10</i> <i>BOH 2006/36</i> <i>BOH 2006/47</i> <i>BOH 2006/52</i> <i>BOH 2006/52</i>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCNE Fruits légumes épicerie produits laitiers commerce (1505)</b> <i>n° 79 CQP gestionnaire d'entreprise commerciale</i> <i>n° 80 CQP adjoint au responsable rayon</i> <i>n° 81 salaires</i>	<i>05/04/2006</i> <i>04/07/2006</i> <i>12/07/2006</i>	<b>3244</b>	<i>BOH 2006/19</i> <i>BOH 2006/35</i> <i>BOH 2006/35</i>
<b>CCNE Restauration rapide (1501)</b> <i>santé au travail</i> <i>n° 39 minima conventionnels au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i>	<i>20/04/2006</i> <i>19/07/2006</i>	<b>3245</b>	<i>BOH 2006/28</i> <i>BOH 2006/32</i>
<b>CCNE Animation (1518)</b> <i>n° 96 modification d'articles</i> <i>n° 97 modification d'articles</i> <i>n° 98 dialogue social</i> <i>n° 99 modification articles de la convention</i> <i>n° 100 salaires</i>	<i>20/04/2006</i> <i>20/04/2006</i> <i>25/09/2006</i> <i>25/09/2006</i> <i>28/11/2006</i>	<b>3246</b>	<i>BOH 2006/21</i> <i>BOH 2006/21</i> <i>BOH 2006/46</i> <i>BOH 2006/46</i> <i>BOH 2007/4</i>
<b>CCNE Eaux boissons sans alcool production (1513)</b> <i>développement dialogue social</i> <i>nouvel art. 6 à l'accord prévoyance du 5 décembre 2001</i> <i>rétablissement de l'écart hiérarchique</i> <i>n° 20 salaires 1<sup>er</sup> juillet et 1<sup>er</sup> octobre 2006</i>	<i>03/02/2006</i> <i>25/04/2006</i> <i>07/06/2006</i> <i>19/09/2006</i>	<b>3247</b>	<i>BOH 2006/15</i> <i>BOH 2006/37</i> <i>BOH 2006/37</i> <i>BOH 2006/43</i>
<b>CCNE Promotion construction (1512)</b> <i>n° 22 salaires à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006</i>	<i>26/09/2006</i>	<b>3248</b>	<i>BOH 2006/48</i>
<b>CCNE Formation organismes (1516)</b> <i>création d'une CPNEF</i> <i>salaires (valeur du point et RMA)</i>	<i>05/01/2006</i> <i>18/12/2006</i>	<b>3249</b>	<i>BOH 2006/14</i> <i>BOH 2007/11</i>
<b>CCNE Commerces de détail non alimentaires (1517)</b> <i>CQP vendeur magasin spécialisé jeux et jouets</i> <i>n° 1 accord formation professionnelle 29 novembre 2004</i>	<i>06/10/2006</i> <i>06/10/2006</i>	<b>3251</b>	<i>BOH 2006/49</i> <i>BOH 2006/49</i>
<b>CCNE Papeterie fournitures de bureau commerce de détail (1539)</b> <i>à l'accord du 10 décembre 1990</i> <i>fonctionnement négociation collective</i> <i>salaires minima prime ancienneté</i>	<i>22/02/2006</i> <i>22/02/2006</i> <i>21/11/2006</i>	<b>3252</b>	<i>BOH 2006/20</i> <i>BOH 2006/18</i> <i>BOH 2007/9</i>
<b>CCNE Dentaire laboratoires prothèses (993)</b> <i>salaires 2006</i> <i>création de 6 CQP</i> <i>revalorisation de la grille des salaires</i>	<i>10/02/2006</i> <i>10/04/2006</i> <i>23/10/2006</i>	<b>3254</b>	<i>BOH 2006/10</i> <i>BOH 2006/23</i> <i>BOH 2006/47</i>
<b>CCNE Dentaires cabinets (1619)</b> <i>salaires 2006</i>	<i>29/09/2006</i>	<b>3255</b>	<i>BOH 2006/45</i>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue



<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2007 Nord-Pas-de-Calais</i>	30/11/2006		BOH 2007/5
<i>salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2007 Nord-Pas-de-Calais</i>	30/11/2006		BOH 2007/5
<i>prime maître d'apprentissage confirmé (2 CC) Aquitaine</i>	14/12/2006		BOH 2007/8
<i>primes travaux occasionnels (2 CC) Aquitaine</i>	14/12/2006		BOH 2007/8
<i>salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2007 Aquitaine</i>	14/12/2006		BOH 2007/8
<i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2007 Limousin</i>	21/12/2006		BOH 2007/6
<i>primes diverses et d'outillage au 1<sup>er</sup> janvier 2007 (2 CC) Limousin</i>	21/12/2006		BOH 2007/7
<i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2007 (3 CC) Limousin</i>	21/12/2006		BOH 2007/7
<b>CCNE Désinfection, désinsectisation, dératisation (3 D) (1605)</b>		<b>3260</b>	
<i>revalorisation salariale au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i>	17/01/2006		BOH 2006/6
<i>création d'une CPNE</i>	27/02/2006		BOH 2006/17
<i>protocole de fonctionnement OPCAREG</i>	07/06/2006		BOH 2006/40
<i>formation professionnelle tout au long de la vie</i>	23/11/2006		BOH 2007/7
<i>formations prioritaires dans le cadre du DIF</i>	18/12/2006		BOH 2007/3
<i>revalorisation salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	18/12/2006		BOH 2007/4
<b>CCNE Communication directe entreprises de logistique (1611)</b>		<b>3261</b>	
<i>n° 13 modification d'articles</i>	26/06/2006		BOH 2006/34
<i>salaires 1<sup>er</sup> juillet et 1<sup>er</sup> octobre 2006</i>	26/06/2006		BOH 2006/34
<i>extension salaires au 1<sup>er</sup> octobre 2006</i>	09/11/2006		BOH 2006/48
<i>garanties collectives incapacité et invalidité</i>	09/11/2006		BOH 2006/48
<b>CCNE Pharmaceutique répartition (1621)</b>		<b>3262</b>	
<i>rémunérations minimales garanties pour 2006</i>	09/01/2006		BOH 2006/8
<i>formation professionnelle</i>	19/01/2006		BOH 2006/12
<i>modification régime de prévoyance</i>	02/02/2006		BOH 2006/17
<i>modification accord du 19 janvier 2006</i>	18/07/2006		BOH 2006/35
<i>modification de l'accord prévoyance du 8 mars 1994</i>	19/10/2006		BOH 2006/50
<i>durée des mandats</i>	04/12/2006		BOH 2007/2
<b>CCNE Lin rouissage teillage (1659)</b>		<b>3264</b>	
<i>n° 18 salaires</i>	14/06/2006		BOH 2006/42
<b>CCNE Assurances sociétés (1672)</b>		<b>3265</b>	
<i>rémunérations minimales pour 2006</i>	10/03/2006		BOH 2006/19
<i>régime d'assurance maladie allocataires (RAMA)</i>	23/06/2006		BOH 2006/30
<b>CCNE Maisons d'étudiants (1671)</b>		<b>3266</b>	
<i>n° 34 valeur du point au 1<sup>er</sup> février et au 1<sup>er</sup> juillet 2005</i>	24/01/2006		BOH 2006/8
<i>n° 35 valeur du point au 1<sup>er</sup> novembre 2005</i>	24/01/2006		BOH 2006/8
<i>n° 36 valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i>	03/07/2006		BOH 2006/41
<i>n° 37 grille des coefficients au 1<sup>er</sup> décembre 2006</i>	06/12/2006		BOH 2007/7
<b>CCNE Assurances sociétés inspection (1679)</b>		<b>3267</b>	
<i>rémunérations minimales pour l'année 2006</i>	03/04/2006		BOH 2006/26

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCNE Théâtres privés (951)</b> <i>annexes techniques</i> <i>contrats responsables (prévoyance)</i> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> avril 2006</i> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> octobre 2006</i>	<i>20/04/2006</i> <i>20/04/2006</i> <i>20/04/2006</i> <i>18/10/2006</i>	<b>3268</b>	<i>BOH 2006/23</i> <i>BOH 2006/23</i> <i>BOH 2006/47</i> <i>BOH 2006/47</i>
<b>CCNE Pompes funèbres (759)</b> <i>avenant de révision de la CCN</i> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	<i>21/04/2006</i> <i>24/11/2006</i>	<b>3269</b>	<i>BOH 2006/20</i> <i>BOH 2006/52</i>
<b>CCNE Biscotteries chocolateries entremets industriels (2410)</b> <i>garanties mensuelles barème assiette 2006</i> <i>modification des frais de déplacements</i>	<i>12/01/2006</i> <i>28/06/2006</i>	<b>3270</b>	<i>BOH 2006/6</i> <i>BOH 2006/40</i>
<b>CCNE Hôtellerie de plein air (1631)</b> <i>n° 19 salaires 2006</i> <i>informations salariés et représentants personnel</i> <i>formation professionnelle</i>	<i>11/01/2006</i> <i>11/04/2006</i> <i>26/12/2006</i>	<b>3271</b>	<i>BOH 2006/7</i> <i>BOH 2006/28</i> <i>BOH 2007/6</i>
<b>CCNE Jardinerie graineteries (1760)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	<i>28/04/2006</i> <i>22/09/2006</i>	<b>3272</b>	<i>BOH 2006/24</i> <i>BOH 2006/45</i>
<b>CCNE Manutention portuaire (1763)</b> <i>conditions d'emploi et de rémunération Nord</i> <i>journee de solidarité</i> <i>n° 29 désignation nouvel organisme assureur</i> <i>création CQP (filère exploitation portuaire)</i>	<i>18/04/2006</i> <i>10/05/2006</i> <i>14/11/2006</i> <i>19/12/2006</i>	<b>3273</b>	<i>BOH 2006/29</i> <i>BOH 2006/25</i> <i>BOH 2007/4</i> <i>BOH 2007/8</i>
<b>CCNE Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790)</b> <i>n° 23 prévoyance</i> <i>n° 24 CQP parcours acrobatique en hauteur</i>	<i>28/06/2006</i> <i>29/09/2006</i>	<b>3275</b>	<i>BOH 2006/29</i> <i>BOH 2006/46</i>
<b>CCNE Retraites complémentaires institutions (1794)</b> <i>modification délibération n° 12</i> <i>n° 7 retraite</i> <i>n° 8 frais de transport</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> avril 2006</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> octobre 2006</i>	<i>09/02/2006</i> <i>09/02/2006</i> <i>09/02/2006</i> <i>03/04/2006</i> <i>06/10/2006</i>	<b>3276</b>	<i>BOH 2006/12</i> <i>BOH 2006/12</i> <i>BOH 2006/13</i> <i>BOH 2006/19</i> <i>BOH 2006/47</i>
<b>CCNE Spectacles entrepreneurs artistes de variété (2310)</b> <i>annexes-salaires du 1<sup>er</sup> décembre 2006 au 30 septembre 2007</i>	<i>20/11/2006</i>	<b>3277</b>	<i>BOH 2007/12</i>
<b>CCNE Assistance sociétés (1801)</b> <i>durée des mandats électifs</i> <i>journee de solidarité</i> <i>n° 19 salaires 2006</i> <i>n° 1 à l'accord du 20 juillet 2005 sur la formation professionnelle</i>	<i>08/02/2006</i> <i>08/02/2006</i> <i>02/06/2006</i> <i>06/07/2006</i>	<b>3279</b>	<i>BOH 2006/9</i> <i>BOH 2006/9</i> <i>BOH 2006/29</i> <i>BOH 2006/30</i>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCNE Verre fabrication main (semi-automatique) (1821)</b> <i>salaires à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006</i>	<i>20/06/2006</i>	<b>3281</b>	<i>BOH 2006/41</i>
<b>CCNE Vétérinaires cabinets et cliniques (1875)</b> <i>n° 20 classification des emplois</i> <i>n° 21 apprentissage et fonction tutorale</i> <i>n° 22 modification des articles 19, 33 bis et 34</i> <i>n° 23 salaires et heures supplémentaires</i> <i>n° 24 taux de contribution formation</i>	<i>15/06/2006</i> <i>15/06/2006</i> <i>15/06/2006</i> <i>15/06/2006</i> <i>01/12/2006</i>	<b>3282</b>	<i>BOH 2006/34</i> <i>BOH 2006/34</i> <i>BOH 2006/34</i> <i>BOH 2006/34</i> <i>BOH 2007/8</i>
<b>CCNE Radiodiffusion (1922)</b> <i>n° 9 salaires au 1<sup>er</sup> décembre 2006 (2 CC)</i>	<i>30/11/2006</i>	<b>3285</b>	<i>BOH 2007/8</i>
<b>CCNE Médico-techniques négoce et prestations de service (1982)</b> <i>adhésion OPCA FORCO et observatoire prospectif</i> <i>création de la CPNEFP</i>	<i>25/10/2006</i> <i>25/10/2006</i>	<b>3286</b>	<i>BOH 2007/3</i> <i>BOH 2007/3</i>
<b>CCNE Bois d'oeuvre et produits dérivés négoce (1947)</b> <i>politique salariale</i> <i>n° 7 salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2006</i> <i>création de 2 CQP</i> <i>n° 1 à l'accord classifications professionnelles</i> <i>création de 3 CQP</i> <i>n° 2 à l'accord classification du 17 décembre 1996</i> <i>n° 8 à l'accord salaires du 17 décembre 1996</i> <i>n° 9 à l'accord salaires du 17 décembre 1996</i> <i>fonction tutorale</i> <i>n° 2 à l'accord formation professionnelle</i> <i>n° 1 à l'accord prévoyance du 20 décembre 2000</i>	<i>22/02/2006</i> <i>21/03/2006</i> <i>14/06/2006</i> <i>14/06/2006</i> <i>17/07/2006</i> <i>17/07/2006</i> <i>19/09/2006</i> <i>19/09/2006</i> <i>25/10/2006</i> <i>25/10/2006</i> <i>15/11/2006</i>	<b>3287</b>	<i>BOH 2006/14</i> <i>BOH 2006/18</i> <i>BOH 2006/40</i> <i>BOH 2006/39</i> <i>BOH 2006/46</i> <i>BOH 2006/46</i> <i>BOH 2007/6</i> <i>BOH 2007/6</i> <i>BOH 2007/6</i> <i>BOH 2007/6</i> <i>BOH 2007/4</i>
<b>CCNE Hélicoptères personnel navigant technique (1944)</b> <i>n° 7 salaires</i>	<i>27/04/2006</i>	<b>3288</b>	<i>BOH 2006/31</i>
<b>CCNE Pâtes alimentaires sèches couscous industrie (1987)</b> <i>n° 2006-01 salaires minima horaires au 1<sup>er</sup> mars 2006</i> <i>n° 2006-02 rémunérations 2007</i>	<i>15/02/2006</i> <i>26/10/2006</i>	<b>3294</b>	<i>BOH 2006/18</i> <i>BOH 2007/9</i>
<b>CCNE Automobile cabinets d'expertises (1951)</b> <i>n° 21 modification des articles 14.4 et 14.7</i> <i>n° 22 minima conventionnels au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i> <i>n° 23 rémunération contrats professionnalisation</i> <i>n° 24 formation professionnelle (modifications)</i>	<i>23/05/2006</i> <i>01/07/2006</i> <i>19/12/2006</i> <i>19/12/2006</i>	<b>3295</b>	<i>BOH 2006/28</i> <i>BOH 2006/33</i> <i>BOH 2007/3</i> <i>BOH 2007/11</i>
<b>CCNE Cafétérias et assimilés chaînes (2060)</b> <i>n° 4 salaires, classification des CQP, mise à la retraite</i>	<i>17/01/2006</i>	<b>3297</b>	<i>BOH 2006/9</i>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCNE Thermalisme (2104)</b> <i>formation professionnelle tout au long de la vie</i> <i>n° 12 surveillance médicalisée renforcée</i> <i>n° 13 salaires minima et valeur du point</i> <i>n° 14 frais d'hébergement et de repas</i>	<i>22/11/2006</i> <i>22/11/2006</i> <i>13/12/2006</i> <i>13/12/2006</i>	<b>3298</b>	<i>BOH 2007/3</i> <i>BOH 2007/3</i> <i>BOH 2007/3</i> <i>BOH 2007/3</i>
<b>CCNE Mutualité (2128)</b> <i>n° 10 régime de prévoyance</i> <i>n° 11 congés pour événements familiaux</i> <i>n° 12 reconnaissance des formations diplômantes</i> <i>politique salariale pour l'année 2007</i>	<i>07/07/2006</i> <i>20/09/2006</i> <i>20/09/2006</i> <i>23/11/2006</i>	<b>3300</b>	<i>BOH 2006/34</i> <i>BOH 2006/44</i> <i>BOH 2006/44</i> <i>BOH 2006/51</i>
<b>CCNE Prestataires de services secteur tertiaire (2098)</b> <i>contrat d'intervention d'animation commerciale</i> <i>mise à la retraite avant 65 ans</i> <i>n° 4 cotisations régime de prévoyance</i>	<i>13/02/2006</i> <i>13/02/2006</i> <i>23/05/2006</i>	<b>3301</b>	<i>BOH 2006/14</i> <i>BOH 2006/14</i> <i>BOH 2007/3</i>
<b>CCNE Eau et assainissement (entreprises des services) (2147)</b> <i>n° 5 droit syndical</i>	<i>19/05/2006</i>	<b>3302</b>	<i>BOH 2006/31</i>
<b>CCNE Télécommunications (2148)</b> <i>salaires 2006</i> <i>rémunération des contrats de professionnalisation</i> <i>classification</i> <i>télétravail</i>	<i>02/02/2006</i> <i>27/03/2006</i> <i>06/10/2006</i> <i>06/10/2006</i>	<b>3303</b>	<i>BOH 2006/13</i> <i>BOH 2006/20</i> <i>BOH 2006/48</i> <i>BOH 2006/48</i>
<b>CCNE Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216)</b> <i>n° 14 actualisation de la convention</i> <i>n° 15 emploi des personnes handicapées</i> <i>n° 16 prévoyance salariés non cadres</i> <i>n° 17 formation professionnelle</i> <i>rectificatif à l'avenant n° 16 du 28 septembre 2006</i>	<i>31/01/2006</i> <i>09/03/2006</i> <i>28/09/2006</i> <i>13/12/2006</i> <i>20/12/2006</i>	<b>3305</b>	<i>BOH 2006/14</i> <i>BOH 2006/21</i> <i>BOH 2006/47</i> <i>BOH 2007/4</i> <i>BOH 2007/7</i>
<b>CCNE Hospitalisation privée (2264)</b> <i>n° 17-2006 valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	<i>29/03/2006</i> <i>21/12/2006</i>	<b>3307</b>	<i>BOH 2006/23</i> <i>BOH 2007/9</i>
<b>CCNE Assainissement et maintenance industrielle (2272)</b> <i>n° 8 durée mandat représentants du personnel</i> <i>n°10 salaires minima 2006-2007 et primes</i> <i>n° 9 organisation temps de travail</i>	<i>24/01/2006</i> <i>13/11/2006</i> <i>13/11/2006</i>	<b>3309</b>	<i>BOH 2006/26</i> <i>BOH 2006/49</i> <i>BOH 2006/49</i>
<b>CCNE Verre métiers union chambre syndicale (2306)</b> <i>formation professionnelle</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> mars 2006 – annexe II</i>	<i>22/03/2006</i> <i>22/03/2006</i>	<b>3310</b>	<i>BOH 2006/17</i> <i>BOH 2006/17</i>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCNE Distribution directe entreprises (2372)</b> <i>n° 7 salaires 2006</i> <i>n° 8 frais de déplacement</i> <i>n° 9 modification des chapitres III et IV</i> <i>n° 10 rémunérations minimales 1<sup>er</sup> juillet 2006</i>	<i>30/03/2006</i> <i>01/06/2006</i> <i>01/06/2006</i> <i>05/07/2006</i>	<b>3316</b>	<i>BOH 2006/21</i> <i>BOH 2006/28</i> <i>BOH 2006/28</i> <i>BOH 2006/30</i>
<b>CCNE Assistants maternels particulier employeur (2395)</b> <i>formation professionnelle continue</i>	<i>21/09/2006</i>	<b>3317</b>	<i>BOH 2006/44</i>
<b>CCNE Mannequins agences (2397)</b> <i>constat d'accord rémunérations au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i> <i>constat d'accord rémunérations au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	<i>21/07/2006</i> <i>11/12/2006</i>	<b>3318</b>	<i>BOH 2006/37</i> <i>BOH 2007/9</i>
<b>CCNE Chaînes thématiques (2411)</b> <i>n° 2 salariés employés en CDD d'usage</i>	<i>24/03/2006</i>	<b>3319</b>	<i>BOH 2006/21</i>
<b>CCNE Sport (2511)</b> <i>n° 4 - annexe 1 CQP</i>	<i>21/12/2006</i>	<b>3328</b>	<i>BOH 2007/12</i>
<b>CCNE Vétérinaires praticiens salariés (2564)</b> <i>n° 1 taux de contribution formation</i>	<i>01/12/2006</i>	<b>3332</b>	<i>BOH 2007/8</i>
<b>CCNE Vente à distance entreprises (2198)</b> <i>VAE et création de CQP</i>	<i>15/12/2006</i>	<b>3333</b>	<i>BOH 2007/8</i>
<b>CCN Batiment ETAM (2609)</b> <i>valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 Aquitaine</i>	<i>14/12/2006</i>		<i>BOH 2007/8</i>
<b>CCN Travaux publics cadres (2409)</b> <i>salaires minima pour 2007</i>	<i>31/10/2006</i>	<b>B.O bis 2004/8</b>	<i>BOH 2006/50</i>
<b>CCN Bâtiment ETAM (255)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> avril 2006 au 31 mars 2007 Bretagne</i> <i>valeur du point au 1<sup>er</sup> avril 2006 Alsace</i> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> avril 2006 Lorraine</i> <i>salaires minima 1<sup>er</sup> juillet et 1<sup>er</sup> décembre 2006 Provence-Alpes Côte d'Azur</i> <i>indemnisation des maîtres d'apprentissage (3 CC) Picardie</i> <i>salaires minima et valeur du point au 1<sup>er</sup> octobre 2006 Haute-Normandie</i> <i>valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> mai 2006 Midi-Pyrénées</i> <i>valeur du point à dater du 1<sup>er</sup> juillet 2006 Corse</i> <i>valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2006 Champagne-Ardenne</i> <i>valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006 Auvergne</i> <i>valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2006 Poitou-Charentes</i> <i>appointements minimaux au 1<sup>er</sup> octobre 2006 Pays-de-la-Loire</i> <i>salaires (valeur du point) au 1<sup>er</sup> novembre 2006 Centre</i> <i>salaires (valeur du point) au 1<sup>er</sup> octobre 2006 Picardie</i> <i>appointements minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2007 Nord-Pas-de-Calais</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2007 (3 CC) Limousin</i>	<i>20/03/2006</i> <i>22/03/2006</i> <i>03/04/2006</i> <i>05/04/2006</i> <i>13/04/2006</i> <i>25/04/2006</i> <i>05/05/2006</i> <i>30/05/2006</i> <i>14/06/2006</i> <i>19/06/2006</i> <i>04/07/2006</i> <i>14/09/2006</i> <i>09/10/2006</i> <i>19/10/2006</i> <i>30/11/2006</i> <i>21/12/2006</i>	<b>3002</b>	<i>BOH 2006/22</i> <i>BOH 2006/27</i> <i>BOH 2006/25</i> <i>BOH 2006/22</i> <i>BOH 2006/20</i> <i>BOH 2006/24</i> <i>BOH 2006/26</i> <i>BOH 2006/42</i> <i>BOH 2006/38</i> <i>BOH 2006/28</i> <i>BOH 2006/32</i> <i>BOH 2006/44</i> <i>BOH 2006/49</i> <i>BOH 2007/3</i> <i>BOH 2007/5</i> <i>BOH 2007/7</i>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCN Travaux publics ETAM (403)</b> <i>salaires minima et petits déplacements 2006 Bourgogne</i> <i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> mai 2006 (2 CC) Pays-de-la-Loire</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2006 (2 CC) Corse</i> <i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> octobre 2006 (2 CC) Poitou-Charentes</i> <i>salaires minima 2007 Ile-de-France</i> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2007 Limousin</i> <i>indemnités petits déplacements non sédentaires Nord-Pas-de-Calais</i> <i>appointements minima 2007 Centre</i> <i>salaires année 2007 Franche-Comté</i> <i>indemnités petits déplacements pour 2007 (2 CC) Aquitaine</i> <i>salaires minima pour l'année 2007 Aquitaine</i> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2007 Lorraine</i> <i>rémunérations minimales pour 2007 Pays-de-la-Loire</i> <i>salaires pour l'année 2007 Poitou-Charentes</i> <i>salaires pour l'année 2007 Haute-Normandie</i> <i>salaires pour l'année 2007 Basse-Normandie</i>	 01/03/2006 05/04/2006 30/05/2006 20/10/2006 13/11/2006 16/11/2006 24/11/2006 06/12/2006 07/12/2006 12/12/2006 12/12/2006 13/12/2006 14/12/2006 15/12/2006 21/12/2006 21/12/2006	<b>3005</b>	 BOH 2006/21 BOH 2006/18 BOH 2006/42 BOH 2007/7 BOH 2007/1 BOH 2007/2 BOH 2007/8 BOH 2007/12 BOH 2007/9 BOH 2007/6 BOH 2007/6 BOH 2007/5 BOH 2007/6 BOH 2007/7 BOH 2007/12 BOH 2007/12
<b>CCN Coopératives de consommation gérants (1325)</b> <i>statut des gérants mandataires</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i> <i>formation individuelle des gérants</i>	 02/03/2006 27/06/2006 02/11/2006	<b>3013</b>	 BOH 2006/17 BOH 2006/41 BOH 2007/6
<b>CCN Cinéma production techniciens (14)</b> <i>barème hebdomadaire 35 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2006</i> <i>barème hebdomadaire 39 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2006</i> <i>plafonds de congés (2 CC)</i> <i>barème hebdomadaire 35 heures au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i> <i>barème hebdomadaire 39 heures au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i>	 03/01/2006 03/01/2006 09/03/2006 07/07/2006 07/07/2006	<b>3048</b>	 BOH 2006/5 BOH 2006/5 BOH 2006/13 BOH 2006/31 BOH 2006/31
<b>CCN Cinéma production ouvriers A.M. indépendants (294)</b> <i>salaires équipe de tournage 35 heures 1<sup>er</sup> janvier 2006</i> <i>salaires équipe de tournage 39 heures 1<sup>er</sup> janvier 2006</i> <i>plafonds de congés (2 CC)</i> <i>barèmes salaires 39 heures au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i> <i>salaires équipe de tournage 35 heures au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i>	 03/01/2006 03/01/2006 09/03/2006 07/07/2006 07/07/2006	<b>3048</b>	 BOH 2006/5 BOH 2006/5 BOH 2006/13 BOH 2006/30 BOH 2006/30
<b>CCN Cinéma production acteurs (435)</b> <i>annexe "salaires" au 1<sup>er</sup> janvier 2006</i> <i>salaires acteurs de complément au 1<sup>er</sup> janvier 2006</i> <i>plafonds de congés année 2006-2007</i>	 03/01/2006 03/01/2006 10/03/2006	<b>3048</b>	 BOH 2006/5 BOH 2006/5 BOH 2006/29
<b>CCN Autoroutes sociétés d'économie mixte (1014)</b> <i>protocole d'accord négociation salariale</i>	 14/04/2006	<b>3055</b>	 BOH 2006/20

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)*	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCN Sociétés financières (478)</b> <i>périodes de professionnalisation</i> <i>VAE, passeport formation &amp; entretien professionnel</i> <i>validation accord 13 juillet 2005</i> <i>validation accord du 13 juillet 2006</i> <i>validation accord du 15 décembre 2005 DIF</i> <i>validation périodes de professionnalisation</i>	<i>13/07/2006</i> <i>13/07/2006</i> <i>01/12/2006</i> <i>01/12/2006</i> <i>01/12/2006</i> <i>01/12/2006</i>	<b>3059</b>	<i>BOH 2006/33</i> <i>BOH 2006/33</i> <i>BOH 2007/1</i> <i>BOH 2007/1</i> <i>BOH 2007/1</i> <i>BOH 2007/1</i>
<b>CCN Voyages tourisme agences guides accompagnateurs (412)</b> <i>salaires forfaitaires au 1<sup>er</sup> octobre 2006</i>	<i>01/10/2006</i>	<b>3061</b>	<i>BOH 2006/51</i>
<b>CCN Personnes inadaptées et handicapées établissements (413)</b> <i>prime de vie chère 2006 Guadeloupe</i>	<i>20/01/2006</i>	<b>3116</b>	<i>BOH 2006/36</i>
<b>CCN Presse quotidienne régionale ouvriers (598)</b> <i>plan de modernisation sociale (2 CC)</i> <i>salaires 2006 (3 CC)</i> <i>technique à l'accord modernisation sociale (2 CC)</i>	<i>20/01/2006</i> <i>10/04/2006</i> <i>21/07/2006</i>	<b>3140</b>	<i>BOH 2006/49</i> <i>BOH 2006/49</i> <i>BOH 2006/49</i>
<b>CCN Presse quotidienne départementale employés (693)</b> <i>salaires 2006 (4 CC)</i>	<i>17/02/2006</i>	<b>3140</b>	<i>BOH 2006/30</i>
<b>CCN Presse quotidienne régionale employés (698)</b> <i>plan de modernisation sociale (2 CC)</i> <i>salaires 2006 (3 CC)</i> <i>technique à l'accord modernisation sociale (2 CC)</i>	<i>20/01/2006</i> <i>10/04/2006</i> <i>21/07/2006</i>	<b>3140</b>	<i>BOH 2006/49</i> <i>BOH 2006/49</i> <i>BOH 2006/49</i>
<b>CCN Presse quotidienne départementale ouvriers (1083)</b> <i>salaires 2006 (4 CC)</i>	<i>17/02/2006</i>	<b>3140</b>	<i>BOH 2006/30</i>
<b>CCN Presse quotidienne départementale cadres adminis. (781)</b> <i>salaires 2006 (4 CC)</i>	<i>17/02/2006</i>	<b>3141</b>	<i>BOH 2006/30</i>
<b>CCN Presse quotidienne départementale cadres techniq. (1018)</b> <i>salaires 2006 (4 CC)</i>	<i>17/02/2006</i>	<b>3141</b>	<i>BOH 2006/30</i>
<b>CCN Presse quotidienne régionale encadrement (1895)</b> <i>salaires 2006 (3 CC)</i>	<i>10/04/2006</i>	<b>3141</b>	<i>BOH 2006/49</i>
<b>CCN Coiffure (2596)</b> <i>n° 1 rémunérations</i> <i>n° 2 prévoyance</i> <i>n° 3 taux d'appel cotisation INPCA</i> <i>n° 4 soins santé</i> <i>n° 5 soins santé (clause de migration)</i> <i>n° 6 retraite complémentaire</i> <i>n° 7 mutualisation des fonds actions de formation</i>	<i>10/07/2006</i> <i>10/07/2006</i> <i>10/07/2006</i> <i>10/07/2006</i> <i>10/07/2006</i> <i>10/07/2006</i> <i>10/07/2006</i>	<b>3159-1000</b>	<i>BOH 2006/37</i> <i>BOH 2006/37</i> <i>BOH 2006/37</i> <i>BOH 2006/37</i> <i>BOH 2006/37</i> <i>BOH 2006/37</i> <i>BOH 2006/37</i>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCN Hospitalisation à but non lucratif FEHAP (29)</b> <i>prime de vie chère Martinique</i> <i>prime vie chère au 1<sup>er</sup> janvier 2006 Guadeloupe</i> <i>prime vie chère au 1<sup>er</sup> janvier 2006 Guyane</i> <i>n° 2006-03 additif rénovation convention</i>	<i>12/05/2006</i> <i>30/05/2006</i> <i>02/06/2006</i> <i>17/10/2006</i>	<b>3198</b>	<i>BOH 2006/36</i> <i>BOH 2006/45</i> <i>BOH 2006/45</i> <i>BOH 2007/13</i>
<b>CCN Cancer centres de lutte (2046)</b> <i>financement de l'ARTT</i> <i>n° 2006-01 révision articles praticiens</i> <i>n° 2006-03 seuil éligibilité validation des acquis</i>	<i>09/02/2006</i> <i>27/03/2006</i> <i>22/09/2006</i>	<b>3201</b>	<i>BOH 2006/21</i> <i>BOH 2006/42</i> <i>BOH 2007/11</i>
<b>CCN Centres de gestion agréés (1237)</b> <i>n° 06.1 salaire au 1<sup>er</sup> janvier 2006</i>	<i>26/01/2006</i>	<b>3220</b>	<i>BOH 2006/9</i>
<b>CCN Enseignement secondaire privé enseignants (390)</b> <i>traitements annuels à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2006</i>	<i>07/04/2006</i>	<b>3229</b>	<i>BOH 2006/43</i>
<b>CCN Enseignement privé primaire enseignants (1326)</b> <i>grilles indiciaires au 1<sup>er</sup> septembre 2006 et 1<sup>er</sup> septembre 2007</i>	<i>28/04/2006</i>	<b>3229</b>	<i>BOH 2006/23</i>
<b>CCN Navigant personnel des essais et réceptions (1612)</b> <i>n° 5 diverses modifications</i>	<i>09/06/2006</i>	<b>3259</b>	<i>BOH 2006/30</i>
<b>CCN Presse information spécialisée employés (1871)</b> <i>salaires année 2006</i>	<i>19/05/2006</i>	<b>3289</b>	<i>BOH 2006/26</i>
<b>CCN Presse information spécialisée cadres ETAM (1874)</b> <i>minima garantis année 2006</i>	<i>26/05/2006</i>	<b>3290</b>	<i>BOH 2006/26</i>
<b>CCN Universités instituts catholiques (2270)</b> <i>formation professionnelle</i>	<i>12/07/2006</i>	<b>3308</b>	<i>BOH 2006/40</i>
<b>CCN Centres de gestion agréés et habilités (2316)</b> <i>rémunérations au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	<i>17/10/2006</i>	<b>3312</b>	<i>BOH 2006/50</i>
<b>CCN Sidérurgie (2344)</b> <i>barèmes annuels garantis primes et indemnités</i>	<i>13/02/2006</i>	<b>3315</b>	<i>BOH 2006/10</i>
<b>CCN Enseignement privé administratif et documentaliste (2408)</b> <i>report des congés payés</i> <i>révision de la convention</i>	<i>21/03/2006</i> <i>14/06/2006</i>	<b>3320</b>	<i>BOH 2006/43</i> <i>BOH 2006/44</i>
<b>CCN Coopération maritime salariés non navigants (2494)</b> <i>n° 2 salaires et compte épargne temps</i>	<i>14/11/2006</i>	<b>3326</b>	<i>BOH 2007/4</i>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)*	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCN Cynégétiques structures associatives personnels (2507)</b> <i>n° 1 classification des personnels</i> <i>n° 2 protection sociale (article 5.3)</i> <i>prévoyance - décès-invalidité-incapacité</i> <i>régime de complémentaire santé</i> <i>régime de retraite supplémentaire</i>	18/05/2006 07/12/2006 07/12/2006 07/12/2006 19/12/2006	<b>3327</b>	BOH 2006/24 BOH 2007/6 BOH 2007/6 BOH 2007/6 BOH 2007/6
<b>CCN Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583)</b> <i>financement paritarisme</i> <i>nouveau système de classification</i>	27/06/2006 27/06/2006	<b>3336</b>	BOH 2006/36 BOH 2006/30
<b>CCN** Enseignement catholique chef établissement direct. (2281)</b> <i>article 15 - retraite et prévoyance</i> <i>salaires chef d'établissement 1<sup>er</sup> degré 0 au 1<sup>er</sup> septembre 2006</i>	21/03/2006 21/03/2006		BOH 2006/43 BOH 2006/43
<b>CCN Ports autonomes (11)</b> <i>avenant au protocole du 10 mai 2005</i> <i>caisse de retraite</i>	31/05/2006 31/05/2006		BOH 2006/43 BOH 2006/48
<b>CCN Tribunaux de commerce greffes (240)</b> <i>modification titre VII - classifications</i>	31/01/2006		BOH 2006/8
<b>CCN Avoués cours d'appel (277)</b> <i>procès-verbal réunion classifications 11 mai 2006</i>	14/09/2006		BOH 2006/45
<b>CCN Médico-sociaux établissements ffsesce (405)</b> <i>02-2006 classification (groupe 1)</i> <i>03-2006 valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i> <i>04-2006 classifications (groupe 3)</i> <i>06-2006 coefficient indiciaire groupe S</i> <i>07-2006 coefficient indiciaire groupe 1</i> <i>09-2006 prime de vie chère</i>	31/03/2006 31/03/2006 31/03/2006 12/09/2006 12/09/2006 12/09/2006		BOH 2006/27 BOH 2006/27 BOH 2006/27 BOH 2007/10 BOH 2007/10 BOH 2007/10
<b>CCN Assurances sociétés échelons intermédiaires (438)</b> <i>rémunération minimale pour 2006</i>	03/04/2006		BOH 2006/26
<b>CCN Assurances sociétés producteurs salariés (653)</b> <i>rémunération minimale pour 2006</i>	03/04/2006		BOH 2006/26
<b>CCN Crédit Mutuel (1468)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> février 2006</i> <i>droit syndical et dialogue social</i> <i>formation professionnelle</i>	08/02/2006 16/05/2006 16/05/2006		BOH 2006/14 BOH 2006/24 BOH 2006/24
<b>CCN Régies de quartier (2132)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> avril et au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i> <i>n° 1 à l'accord du 15 septembre 2004 (formation professionnelle)</i>	25/01/2006 22/02/2006		BOH 2006/10 BOH 2006/14

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCN Enseignement privé technique formateur enseignant (2152)</b> <i>valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	10/11/2006		BOH 2007/2
<b>CCN Crédit maritime mutuel (2622)</b> <i>n° 5 - salaires annuels minima au 1<sup>er</sup> janvier 2006</i> <i>annexe 1 à l'accord du 23 juin 2005</i> <i>adossement aux banques populaires</i>	01/01/2006 09/03/2006 15/11/2006		BOH 2007/2 BOH 2007/2 BOH 2007/4
<b>APNE Bâtiment personnel associations gestion des CFA</b> <i>temps de déplacement professionnel</i> <i>salaires 2006 et 2007</i>	12/05/2006 12/07/2006	<b>3002</b>	BOH 2006/28 BOH 2006/39
<b>APNE Hôtel industrie formation jeunes</b> <i>affectation de fonds aux CFA pour l'année 2006</i>	23/05/2006	<b>3003</b>	BOH 2006/27
<b>APNE Travaux publics formation OPCA TP</b> <i>n° 2 financement formation dialogue social</i>	13/12/2006	<b>3005</b>	BOH 2007/7
<b>APNE Papiers cartons formation professionnelle</b> <i>règlement observatoire prospectif des métiers</i>	30/01/2006	<b>3019</b>	BOH 2006/8
<b>APNE Transports de fonds et valeurs conditions d'emploi</b> <i>n° 12 salaires minimaux et prime de risques</i>	06/11/2006	<b>3085</b>	BOH 2006/50
<b>APNE Transport formation OPCA</b> <i>n° 5 nouvelle annexe champ économique</i>	13/02/2006	<b>3085</b>	BOH 2006/14
<b>APNE Habillement ceinture-bretelle régime prévoyance</b> <i>modification du taux de cotisation</i>	03/11/2006	<b>3098</b>	BOH 2007/3
<b>APNE Bâtiment TP maître d'apprentissage</b> <i>versement d'une indemnité spécifique Ile-de-France</i>	30/06/2006	<b>3107</b>	BOH 2006/36
<b>APNE Bâtiment TP régime de prévoyance ETAM</b> <i>n° 17 modifications diverses</i> <i>n° 18 modifications diverses</i>	21/12/2006 21/12/2006	<b>3107</b>	BOH 2007/13 BOH 2007/13
<b>APNE Bâtiment TP régime de prévoyance ouvriers</b> <i>n° 39 modifications diverses</i> <i>n° 40 modifications diverses</i>	21/12/2006 21/12/2006	<b>3107</b>	BOH 2007/13 BOH 2007/13
<b>APNE Bâtiment TP régime de prévoyance</b> <i>n° 5 modifications diverses</i>	21/12/2006	<b>3107</b>	BOH 2007/13
<b>APNE Bâtiment TP formation professionnelle</b> <i>n° 6 forfaits horaires et prise en charge OPCA</i> <i>n° 7 forfaits horaires au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	28/06/2006 13/12/2006	<b>3107</b>	BOH 2006/30 BOH 2007/7

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)*	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>APNE Métallurgie mensualisation</b> <i>temps de travail (2 ap 1 CC)</i>	03/03/2006	<b>3109</b>	BOH 2006/13
<b>APNE Maroquinerie formation professionnelle</b> <i>affectation fonds professionnalisation CFA</i>	12/05/2006	<b>3157</b>	BOH 2006/25
<b>APNE Travail temporaire permanents</b> <i>salaires minima</i>	12/04/2006	<b>3212</b>	BOH 2006/25
<b>APNE Travail temporaire formation FAF-TT</b> <i>modalités de versement des contributions</i>	11/12/2006	<b>3212</b>	BOH 2007/9
<b>APNE Travail temporaire santé et sécurité au travail</b> <i>prorogation organisation du suivi médical</i>	25/01/2006	<b>3212</b>	BOH 2006/14
<b>APNE Travail temporaire formation professionnelle</b> <i>forfaits dans le cadre de la professionnalisation</i> <i>modification articles formation professionnelle</i> <i>modification contrats spécifiques</i>	28/02/2006 28/02/2006 28/02/2006	<b>3212</b>	BOH 2006/17 BOH 2006/17 BOH 2006/17
<b>APNE Enseignement privé sous contrat ARTT</b> <i>surveillance d'internat équivalence (art 2.4)</i>	28/08/2006	<b>3229</b>	BOH 2006/44
<b>APNE Spectacle vivant formation professionnelle</b> <i>dépenses de fonctionnement des CFA</i>	08/03/2006	<b>3277</b>	BOH 2007/1
<b>APNE Presse périodique régionale ARTT</b> <i>barème des salaires - 1<sup>er</sup> mars et 1<sup>er</sup> octobre 2006</i>	02/02/2006	<b>3291</b>	BOH 2006/17
<b>APNE** Alimentaires industries observatoire des métiers</b> <i>acte d'adhésion de la FEBPF et du GITE</i>	06/03/2006	<b>3294</b>	BOH 2006/19
<b>APNE Alimentaires industries tutorat</b> <i>annexe - cahier des charges formation tuteurs</i>	05/04/2006	<b>3294</b>	BOH 2006/23
<b>APNE** Spectacle intermittents DIF</b> <i>modification DIF</i>	30/06/2006	<b>3296</b>	BOH 2006/38
<b>APNE Hospitalisation privée médico-social financement paritarisme</b> <i>n° 1 répartition des cotisations 2006</i>	19/12/2006	<b>3307</b>	BOH 2007/12
<b>APNE Hospitalisation privée formation professionnelle</b> <i>n° 1 modification d'articles</i>	07/11/2006	<b>3307</b>	BOH 2007/6
<b>APNE Enseignement privé sous contrat travail de nuit</b> <i>abrogation de l'article 2 paragraphe 3</i>	28/08/2006	<b>3320</b>	BOH 2006/44
<b>APNE* Audiovisuel droit individuel formation (DIF)</b> <i>à l'accord droit individuel formation du 28 avril 2005</i>	20/06/2006		BOH 2006/50

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>APNE Artisanat formation OPCA MULTIFAF</b> <i>n° 5 abrogation avenant 4</i>	13/12/2006		BOH 2007/7
<b>APNE Menuiseries charpentes classifications et salaires</b> <i>n° 3 grilles RAG et prime ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2006</i> <i>n° 4 RAG et prime d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	17/02/2006 19/12/2006		BOH 2006/12 BOH 2007/3
<b>APNE Audiovisuel financement formation professionnelle</b> <i>à l'accord financement formation professionnelle</i>	20/06/2006		BOH 2006/50
<b>APNE Edition phonographique CPNEF / EP</b> <i>modifications de l'accord CPNEF du 13 avril 2005</i> <i>règlement intérieur CPNEF / EF</i>	29/05/2006 05/09/2006		BOH 2006/50 BOH 2006/50
<b>APN Travaux publics formation tutorat</b> <i>n° 1 modifications de l'accord du 23 septembre 2003</i>	13/12/2006	<b>3005</b>	BOH 2007/7
<b>APN Sucrierie négociation annuelle 2006</b> <i>n° 1 champ d'application</i>	15/09/2006	<b>3026</b>	BOH 2006/43
<b>APN Pharmacie d'officine emploi CNPE</b> <i>composition de la CPNE</i>	12/04/2006	<b>3052</b>	BOH 2006/24
<b>APN Coopératives de consommateurs classifications</b> <i>CQP employé logistique</i>	06/03/2006	<b>3072</b>	BOH 2006/22
<b>APN Consommation coopérative formation professionnelle</b> <i>observatoire des emplois et des qualifications</i> <i>CQP employé logistique</i> <i>CQP employé boucher</i> <i>CQP employé poissonnier</i>	10/02/2006 06/03/2006 21/06/2006 21/06/2006	<b>3072</b>	BOH 2006/15 BOH 2006/15 BOH 2007/13 BOH 2007/13
<b>APN Boulangerie-pâtisserie industrielle formation</b> <i>n° 1 - professionnalisation</i>	08/02/2006	<b>3102</b>	BOH 2006/12
<b>APN BTP cessation anticipée d'activité</b> <i>conditions de départ des ouvriers</i>	29/06/2006	<b>3107</b>	BOH 2006/39
<b>APN Métallurgie ADTT 35 heures</b> <i>revalorisation des éléments affectés au CET</i> <i>temps de travail (2 ap 1 CC)</i>	03/03/2006 03/03/2006	<b>3109</b>	BOH 2006/13 BOH 2006/13
<b>APN** Assurance assistance formation apprentis OPCASSUR</b> <i>fongibilité 2006</i>	28/06/2006	<b>3110</b>	BOH 2006/35
<b>APN Assurances sociétés retraite prévoyance</b> <i>modification 2006</i>	21/06/2006	<b>3265</b>	BOH 2006/30
<b>APN Bâtiment TP salaires ingénieurs et cadres</b> <i>n° 59 appointements minimaux au 1<sup>er</sup> février 2007</i>	14/12/2006	<b>3322</b>	BOH 2007/8

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)*	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX (SUITE)</b>			
<b>APN* Autoroutes concédées commissions paritaires</b> <i>n° 4 nouvelle prorogation</i> <i>n° 5 nouvelle prorogation</i>	 <i>21/03/2006</i> <i>04/05/2006</i>		 <i>BOH 2006/15</i> <i>BOH 2006/23</i>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)*	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES RÉGIONAUX</b>			
<b>CCRE Soierie ouvriers Sud-Est (642)</b> <i>régime de prévoyance Ain et autres départements</i>	22/12/2006		BOH 2007/12
<b>CCRE Métallurgie Hérault Aude Pyrénées-Orientales (1577)</b> <i>RMH, RAG et prime de panier de nuit 2006</i>	26/06/2006	<b>B.0 bis 1990/11</b>	BOH 2006/33
<b>CCRE Métallurgie Loire et arrondissement d'Yssingaux (1578)</b> <i>n° 1 RMH 1<sup>er</sup> août 2006 et 1<sup>er</sup> septembre 2007</i> <i>n° 1 ter - REGA à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006</i> <i>n° 3 indemnité panier de nuit 1<sup>er</sup> août 2006</i>	26/06/2006 26/06/2006 26/06/2006	<b>B.0 bis 1990/9</b>	BOH 2006/35 BOH 2006/35 BOH 2006/35
<b>CCRE Métallurgie Gironde Landes (1635)</b> <i>REG pour l'année 2006</i> <i>RMH à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	24/10/2006 24/10/2006	<b>B.0 bis 1991/4</b>	BOH 2006/49 BOH 2006/49
<b>CCRE* Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-Haute-Provence (1625)</b> <i>salaires (TGA 2006 et RMH au 1<sup>er</sup> janvier 2007)</i>	13/12/2006	<b>B.0 bis 1991/8</b>	BOH 2007/5
<b>CCRE Bâtiment ouvriers Basse-Normandie (1785)</b> <i>n° 7 prime d'outillage à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006</i> <i>n° 8 indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i>	16/02/2006 16/02/2006	<b>B.0 bis 1994/5</b>	BOH 2006/12 BOH 2006/12
<b>CCRE Métallurgie Drôme-Ardèche (1867)</b> <i>n° 46 - fixation TEGA et RMH</i>	21/12/2006	<b>B.0 bis 1995/1</b>	BOH 2007/8
<b>CCRE Commissionnaires en douane martinique (1980)</b> <i>n° 7 salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i>	25/07/2006	<b>B.0 bis 1997/12</b>	BOH 2006/39
<b>CCRE Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) Aquitaine (2194)</b> <i>indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i> <i>primes travaux occasionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2007 (2 CC)</i>	14/12/2006 14/12/2006	<b>B.0 bis 2001/2</b>	BOH 2007/8 BOH 2007/8
<b>CCRE Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) Aquitaine (2195)</b> <i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i> <i>primes travaux occasionnels (2 CC)</i>	14/12/2006 14/12/2006	<b>B.0 bis 2001/3</b>	BOH 2007/8 BOH 2007/8
<b>CCRE Bâtiment ouvriers Région parisienne (1740)</b> <i>n° 14 indemnité de repas - 1<sup>er</sup> juillet 2006</i> <i>n° 15 salaires hors Seine et Marne au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i> <i>indemnités petits déplacements (Seine et Marne)</i>	30/06/2006 30/06/2006 09/11/2006	<b>3032</b>	BOH 2006/36 BOH 2006/36 BOH 2006/52
<b>CCRE Bâtiment ETAM région parisienne (1841)</b> <i>n° 7 valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i>	30/06/2006	<b>3032</b>	BOH 2006/36
<b>CCRE Métallurgie OETAM région parisienne (54)</b> <i>TGA SMH pour l'année 2006</i> <i>THA SMH pour l'année 2007</i>	14/12/2006 14/12/2006	<b>3126</b>	BOH 2007/1 BOH 2007/1

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)*	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES RÉGIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCRE Papiers carton distribution commerce gros OETDAM (802)</b> <i>E.22-22 appointements minima mensuels au 1<sup>er</sup> janvier 2006</i> <i>G.19 - indemnité de panier de nuit au 1<sup>er</sup> janvier 2006</i> <i>M.26-25 appointements minima mensuels 1<sup>er</sup> janvier 2006</i> <i>minima conventionnels (2 CC)</i> <i>O.18-22 salaire conventionnel mensuel garanti</i> <i>E.22 -23 appointements minima mensuels employés</i> <i>M 26-26 appointements minima mensuels TDAM</i> <i>modifications d'articles, titre de la convention</i> <i>O 18 -23 salaire conventionnel ouvriers</i>	<i>11/01/2006</i> <i>11/01/2006</i> <i>11/01/2006</i> <i>11/01/2006</i> <i>11/01/2006</i> <i>13/12/2006</i> <i>13/12/2006</i> <i>13/12/2006</i> <i>13/12/2006</i>	<b>3158</b>	<i>BOH 2006/11</i> <i>BOH 2006/11</i> <i>BOH 2006/11</i> <i>BOH 2006/11</i> <i>BOH 2006/11</i> <i>BOH 2007/10</i> <i>BOH 2007/10</i> <i>BOH 2007/7</i> <i>BOH 2007/10</i>
<b>CCRE Manutention nettoyage aéroports RP (1391)</b> <i>n° 36 numérotation de la CC et rémunération</i>	<i>24/02/2006</i>	<b>3234</b>	<i>BOH 2006/13</i>
<b>CCRE Quincaillerie commerce cadres interrégional (731)</b> <i>classifications des emplois (2 CC)</i> <i>salaires conventionnels 2006 (2 CC)</i> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> mars 2007 (2 CC)</i>	<i>23/05/2006</i> <i>23/05/2006</i> <i>21/11/2006</i>	<b>3311</b>	<i>BOH 2006/29</i> <i>BOH 2006/29</i> <i>BOH 2007/5</i>
<b>CCRE Quincaillerie commerce employés interrégional (1383)</b> <i>classifications des emplois (2 CC)</i> <i>salaires conventionnels 2006 (2 CC)</i> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> mars 2007 (2 CC)</i>	<i>23/05/2006</i> <i>23/05/2006</i> <i>21/11/2006</i>	<b>3311</b>	<i>BOH 2006/29</i> <i>BOH 2006/29</i> <i>BOH 2007/5</i>
<b>CCRE Bâtiment Champagne-Ardenne ouvriers (moins de 10) (2585)</b> <i>petits déplacements et outillage au 1<sup>er</sup> septembre 2006</i> <i>salaires à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2006</i>	<i>14/06/2006</i> <i>14/06/2006</i>	<b>3337</b>	<i>BOH 2006/30</i> <i>BOH 2006/30</i>
<b>CCRE Bâtiment Champagne-Ardenne ouvriers (plus de 10) (2584)</b> <i>indemnités petits déplacements 1<sup>er</sup> septembre 2006</i> <i>salaires à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2006</i>	<i>14/06/2006</i> <i>14/06/2006</i>	<b>3337</b>	<i>BOH 2006/30</i> <i>BOH 2006/30</i>
<b>CCRE Blanchisserie Nord et Pas-de-Calais (528)</b> <i>n° 10 barèmes de rémunérations minima au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	<i>31/10/2006</i>		<i>BOH 2006/51</i>
<b>CCRE Bois pin maritime Gascogne (172)</b> <i>n° 3 politique salariale</i> <i>n° 1 à l'accord formation professionnelle</i>	<i>17/07/2006</i> <i>07/12/2006</i>		<i>BOH 2006/45</i> <i>BOH 2007/13</i>
<b>CCRE Métallurgie Morbihan-Ille-et-Vilaine (863)</b> <i>RAG pour l'année 2006</i> <i>à l'accord RAG du 13 février 2006</i>	<i>13/02/2006</i> <i>19/10/2006</i>		<i>BOH 2006/11</i> <i>BOH 2006/48</i>
<b>CCRE Métallurgie Creuse et Haute-Vienne (937)</b> <i>TGA 2006 et valeur du point</i>	<i>28/11/2006</i>		<i>BOH 2007/1</i>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES RÉGIONAUX (SUITE)</b>			
<b>CCRE Métallurgie Midi-Pyrénées (1059)</b> <i>prévoyance</i> <i>barème des TEG à partir de l'année 2006</i> <i>barème des TEG à partir de l'année 2007</i> <i>barème RMH à compter du 1<sup>er</sup> avril 2007</i>	<i>27/04/2006</i> <i>20/07/2006</i> <i>15/12/2006</i> <i>15/12/2006</i>		<i>BOH 2006/29</i> <i>BOH 2006/37</i> <i>BOH 2007/8</i> <i>BOH 2007/8</i>
<b>CCRE Métallurgie Haute-Marne et Meuse (1315)</b> <i>salaires REGA pour l'année 2006</i> <i>valeur du point au 1<sup>er</sup> décembre 2006</i>	<i>13/11/2006</i> <i>13/11/2006</i>		<i>BOH 2006/51</i> <i>BOH 2006/51</i>
<b>CCRE Vins de Champagne (1384)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2006</i> <i>article A 26-2 (avantages acquis)</i> <i>article C 21 - salaires mensuels selon coefficient</i> <i>article C 23 - prime de fin d'année</i> <i>article C 24 - prime de vacances</i> <i>article C 25-1 - prime d'évolution de carrière</i> <i>article C 28 - indemnités de transport, repas</i> <i>barème des salaires au 1<sup>er</sup> août 2006</i> <i>prime MTP au salaire horaire (accord tripartite)</i> <i>article C 22 - rémunération et horaire réel</i>	<i>08/02/2006</i> <i>01/08/2006</i> <i>01/08/2006</i> <i>01/08/2006</i> <i>01/08/2006</i> <i>01/08/2006</i> <i>01/08/2006</i> <i>01/08/2006</i> <i>01/08/2006</i> <i>01/08/2006</i> <i>01/09/2006</i>		<i>BOH 2006/13</i> <i>BOH 2006/41</i> <i>BOH 2006/41</i> <i>BOH 2006/41</i> <i>BOH 2006/41</i> <i>BOH 2006/41</i> <i>BOH 2006/41</i> <i>BOH 2006/41</i> <i>BOH 2006/41</i> <i>BOH 2006/41</i> <i>BOH 2006/41</i>
<b>CCR Voyages agences guides interpretes RP (349)</b> <i>salaires à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2006</i>	<i>01/10/2006</i>	<b>3094</b>	<i>BOH 2006/51</i>
<b>CCR* Métallurgie Pyrénées-Atlantiques régions limitrophes (1139)</b> <i>REG 2006</i> <i>RMH 2006</i>	<i>30/06/2006</i> <i>30/06/2006</i>		<i>BOH 2006/32</i> <i>BOH 2006/32</i>
<b>CCR Bâtiment ouvriers Pays-de-la-Loire (2625)</b> <i>n° 1 indemnités petits déplacements</i>	<i>01/12/2006</i>		<i>BOH 2007/4</i>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)*	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX</b>			
<b>CCDE Métallurgie Loire-Atlantique (1369)</b> <i>TEG personnel non cadre à partir de 2006</i> <i>TEGA, RMH personnel non cadre à partir de 2007</i>	06/01/2006 17/11/2006	<b>B.O. bis 1986/50</b>	BOH 2006/6 BOH 2006/52
<b>CCDE Métallurgie Var (965)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> octobre 2006</i>	04/09/2006	<b>B.O. bis 1987/7</b>	BOH 2006/40
<b>CCDE Métallurgie Indre-et-Loire (1470)</b> <i>RAG et RMH 2006 (annexe III)</i>	04/07/2006	<b>B.O. bis 1988/7</b>	BOH 2006/33
<b>CCDE Métallurgie Pas-de-Calais (1472)</b> <i>REMA 2006</i> <i>RMH au 1<sup>er</sup> septembre 2006</i> <i>salaires à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2006</i>	18/07/2006 18/07/2006 18/07/2006	<b>B.O. bis 1988/8</b>	BOH 2006/37 BOH 2006/37 BOH 2006/37
<b>CCDE Métallurgie Alpes-Maritimes (1560)</b> <i>RMH au 1<sup>er</sup> septembre 2006 et TGA 2006</i>	25/07/2006	<b>B.O. bis 1990/2</b>	BOH 2006/36
<b>CCDE Métallurgie Charente (1572)</b> <i>salaires (2005) et valeur du point</i> <i>salaires 2006</i>	11/01/2006 31/05/2006	<b>B.O. bis 1990/6</b>	BOH 2006/9 BOH 2006/31
<b>CCDE Métallurgie Cher (1576)</b> <i>salaires (GRE annuelle) au 1<sup>er</sup> janvier 2006</i> <i>salaires (valeur du point) et RMH indemnités</i> <i>sur la prévoyance</i>	12/12/2006 12/12/2006 12/12/2006	<b>B.O. bis 1990/7</b>	BOH 2007/3 BOH 2007/3 BOH 2007/3
<b>CCDE Métallurgie Deux-Sèvres (1628)</b> <i>procès-verbal de désaccord TEG 2006</i>	15/09/2006	<b>B.O. bis 1992/10</b>	BOH 2006/45
<b>CCDE Métallurgie Clermont-Ferrand Puy-de-Dôme (1627)</b> <i>salaires minimaux hiérarchiques au 1<sup>er</sup> novembre 2006</i> <i>TEG à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006</i>	19/10/2006 19/10/2006	<b>B.O. bis 1992/11</b>	BOH 2006/45 BOH 2006/45
<b>CCDE Métallurgie Yonne (1732)</b> <i>prévoyance complémentaire</i> <i>salaires</i>	17/03/2006 02/10/2006	<b>B.O. bis 1993/18</b>	BOH 2006/24 BOH 2006/44
<b>CCDE Métallurgie Somme (1797)</b> <i>n° 12 - REAG et valeur du point 2006</i>	20/10/2006	<b>B.O. bis 1994/10</b>	BOH 2006/48
<b>CCDE Métallurgie Jura (1809)</b> <i>salaires 2006</i>	02/06/2006	<b>B.O. bis 1994/17</b>	BOH 2006/28
<b>CCDE Métallurgie Maubeuge (Nord) (1813)</b> <i>prime de vacances - période du 1<sup>er</sup> juin 2005 au 31 mai 2006</i> <i>RMH, REAG, prime de panier au 1<sup>er</sup> mai 2006</i>	27/04/2006 27/04/2006	<b>B.O. bis 1994/4</b>	BOH 2006/23 BOH 2006/23
<b>CCDE Métallurgie Finistère (860)</b> <i>n° 32 TEGA 2006</i>	06/06/2006	<b>B.O. bis 1994/6</b>	BOH 2006/27

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

<b>Intitulé des textes et (IDCC)*</b>	<b>Signature</b>	<b>N° de Brochure</b>	<b>BOH</b>
<b>TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)</b>			
<b>CCDE Métallurgie Côte-d'Or (1885)</b> <i>2006-01 rémunérations</i>	<i>23/10/2006</i>	<b>B.O. bis 1996/2</b>	<i>BOH 2006/49</i>
<b>CCDE Métallurgie Maine-et-Loire (1902)</b> <i>TEGA à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006</i> <i>RMH/TEGA/indemnité panier au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	<i>16/10/2006</i> <i>21/12/2006</i>	<b>B.O. bis 1996/3</b>	<i>BOH 2006/48</i> <i>BOH 2007/6</i>
<b>CCDE Métallurgie Haut-Rhin (1912)</b> <i>garanties minimales salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i>	<i>24/05/2006</i>	<b>B.O. bis 1996/6</b>	<i>BOH 2006/24</i>
<b>CCDE Métallurgie Bas-Rhin (1967)</b> <i>régime de prévoyance complémentaire salaires (RMH 2007 RAEG 2006) et primes</i>	<i>20/01/2006</i> <i>14/12/2006</i>	<b>B.O. bis 1997/4</b>	<i>BOH 2006/12</i> <i>BOH 2007/4</i>
<b>CCDE Métallurgie Loiret (1966)</b> <i>valeur point et RMH au 1<sup>er</sup> janvier 2006/RAG année 2005</i> <i>valeur point et RMH au 1<sup>er</sup> janvier 2007/RAG année 2006</i>	<i>05/01/2006</i> <i>26/12/2006</i>	<b>B.O. bis 1997/7</b>	<i>BOH 2006/4</i> <i>BOH 2007/8</i>
<b>CCDE Métallurgie Vosges (2003)</b> <i>rémunérations 2006</i>	<i>19/05/2006</i>	<b>B.O. bis 1998/1</b>	<i>BOH 2006/25</i>
<b>CCDE Métallurgie Gard et Lozère (2126)</b> <i>modifications titre et articles de la convention</i>	<i>07/11/2006</i>	<b>B.O. bis 2000/4</b>	<i>BOH 2006/50</i>
<b>CCDE Métaux industries mensuels Isère Hautes-Alpes (2221)</b> <i>TEGA 2006</i>	<i>09/01/2006</i>	<b>B.O. bis 2002/2</b>	<i>BOH 2006/7</i>
<b>CCDE Métallurgie Mayenne (2266)</b> <i>annexe salaires A.2-7</i>	<i>12/06/2006</i>	<b>B.O. bis 2002/6</b>	<i>BOH 2006/33</i>
<b>CCDE Bâtiment ouvriers Savoie (2354)</b> <i>indemnité de repas (5 CC)</i>	<i>21/07/2006</i>	<b>B.O. bis 2003/13</b>	<i>BOH 2006/48</i>
<b>CCDE Bâtiment travaux publics ouvriers Guadeloupe (2328)</b> <i>primes à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006</i> <i>salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006</i>	<i>09/02/2006</i> <i>09/02/2006</i>	<b>B.O. bis 2003/7</b>	<i>BOH 2006/12</i> <i>BOH 2006/12</i>
<b>CCDE Bâtiment TP ouvriers La Réunion (2389)</b> <i>protocole d'accord - salaires 2006 (3 CC)</i> <i>avenant au protocole salaire du 19 juin 2006</i>	<i>19/06/2006</i> <i>09/08/2006</i>	<b>B.O. bis 2004/3</b>	<i>BOH 2006/43</i> <i>BOH 2006/41</i>
<b>CCDE Métallurgie Vendée (2489)</b> <i>indemnité de panier à compter du 1<sup>er</sup> mai 2006</i> <i>RMH à compter du 1<sup>er</sup> mai 2006</i> <i>TEGA 2006</i> <i>TEGA au 1<sup>er</sup> janvier 2006</i>	<i>11/07/2006</i> <i>11/07/2006</i> <i>11/07/2006</i> <i>26/10/2006</i>	<b>3325</b>	<i>BOH 2006/33</i> <i>BOH 2006/33</i> <i>BOH 2006/33</i> <i>BOH 2006/49</i>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)*	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)</b>			
<b>CCDE Métallurgie Aisne (2542)</b> <i>régime de prévoyance</i> <i>prime de vacances 2006</i> <i>salaires 2006</i> <i>modification article 29 (retraite)</i> <i>modifications d'articles de la convention</i>	<i>10/01/2006</i> <i>07/04/2006</i> <i>07/04/2006</i> <i>17/11/2006</i> <i>17/11/2006</i>	<b>3331</b>	<i>BOH 2006/14</i> <i>BOH 2006/25</i> <i>BOH 2006/24</i> <i>BOH 2007/1</i>
<b>CCDE* Métallurgie Vendée (853)</b> <i>indemnité de panier à compter du 1<sup>er</sup> mai 2006</i> <i>RMH à compter du 1<sup>er</sup> mai 2006</i> <i>TEGA à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006</i>	<i>05/04/2006</i> <i>05/04/2006</i> <i>05/04/2006</i>		<i>BOH 2006/18</i> <i>BOH 2006/18</i> <i>BOH 2006/18</i>
<b>CCDE Bâtiment TP ETAM La Réunion (627)</b> <i>protocole d'accord - salaires 2006 (3 CC)</i>	<i>19/06/2006</i>		<i>BOH 2006/43</i>
<b>CCDE Métallurgie Moselle (714)</b> <i>rémunérations 2006</i> <i>modification de la convention</i> <i>modifications de la convention (actualisation)</i>	<i>30/05/2006</i> <i>30/06/2006</i> <i>22/11/2006</i>		<i>BOH 2006/26</i> <i>BOH 2006/30</i> <i>BOH 2007/4</i>
<b>CCDE Bâtiment travaux publics ouvriers Martinique (749)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> novembre 2006 et au 1<sup>er</sup> mars 2007</i>	<i>31/10/2006</i>		<i>BOH 2007/4</i>
<b>CCDE Bâtiment TP ingénieurs et cadres La Réunion (771)</b> <i>protocole d'accord - salaires 2006 (3 CC)</i>	<i>19/06/2006</i>		<i>BOH 2006/43</i>
<b>CCDE Métallurgie Savoie (822)</b> <i>REGA et RMH 2006</i> <i>REGA et RMH 2006</i> <i>salaires (REGA 2006)</i>	<i>27/03/2006</i> <i>11/04/2006</i> <i>06/12/2006</i>		<i>BOH 2006/24</i> <i>BOH 2006/24</i> <i>BOH 2007/4</i>
<b>CCDE Métallurgie Ardennes (827)</b> <i>salaires et primes</i>	<i>12/12/2006</i>		<i>BOH 2007/6</i>
<b>CCDE Métallurgie Vaucluse (829)</b> <i>n° 53 valeur du point et TGA 2006</i> <i>n° 54 modifications diverses (actualisation)</i>	<i>07/07/2006</i> <i>01/12/2006</i>		<i>BOH 2006/34</i> <i>BOH 2007/2</i>
<b>CCDE Métallurgie Meurthe-et-Moselle (1365)</b> <i>salaires année 2006</i>	<i>06/06/2006</i>		<i>BOH 2006/27</i>
<b>CCDE Métallurgie Rhône (878)</b> <i>annexe II RAG et RMH 2006</i>	<i>11/07/2006</i>		<i>BOH 2006/35</i>
<b>CCDE Métallurgie Allier (898)</b> <i>TEGA et valeur du point RMH 2006</i>	<i>13/10/2006</i>		<i>BOH 2006/47</i>
<b>CCDE Métallurgie Marne (899)</b> <i>RAG 2006</i>	<i>06/06/2006</i>		<i>BOH 2006/27</i>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)*	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)</b>			
<b>CCDE Métallurgie Seine-et-Marne (911)</b> <i>TEGA au 1<sup>er</sup> janvier 2006</i> <i>rémunération à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	03/02/2006 18/12/2006		BOH 2006/16 BOH 2007/5
<b>CCDE Métallurgie Ain (914)</b> <i>TEG et RMH janvier 2006</i>	12/01/2006		BOH 2006/29
<b>CCDE Métallurgie Charente-Maritime (923)</b> <i>salaires (TGA 2006 et RMH)</i>	06/12/2006		BOH 2007/4
<b>CCDE Métallurgie Sarthe (930)</b> <i>rémunérations 2006-2007</i>	12/10/2006		BOH 2006/45
<b>CCDE Métallurgie Indre (934)</b> <i>TEGA à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006</i>	02/06/2006		BOH 2006/27
<b>CCDE Métallurgie Calvados (943)</b> <i>RMH et salaires minimaux annuels garantis 2006</i>	18/04/2006		BOH 2006/24
<b>CCDE Métallurgie Orne (948)</b> <i>TEGA à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006</i>	21/07/2006		BOH 2006/40
<b>CCDE Métallurgie Eure-et-Loir (984)</b> <i>salaires (RAG) à partir de l'année 2006</i> <i>valeur du point au 1<sup>er</sup> décembre 2006 indemnités de panier</i>	27/10/2006 27/10/2006		BOH 2006/50 BOH 2006/49
<b>CCDE Métallurgie Nièvre (1159)</b> <i>prévoyance complémentaire</i>	22/05/2006		BOH 2006/28
<b>CCDE Auto moto La Réunion (1247)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> novembre 2006</i>	26/10/2006		BOH 2006/48
<b>CCDE Métallurgie Corrèze (1274)</b> <i>modifications articles de la convention collective</i> <i>n° 65 salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	06/11/2006 12/12/2006		BOH 2006/49 BOH 2007/4
<b>CCDE Métallurgie Dordogne (1353)</b> <i>rémunérations 2006-2007</i>	11/12/2006		BOH 2007/4
<b>CCDE Métallurgie Doubs (1375)</b> <i>rémunérations 2006</i>	07/07/2006		BOH 2006/34
<b>CCDE Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) Isère (2032)</b> <i>indemnités petits déplacements, repas de nuit</i>	18/12/2006		BOH 2007/8
<b>CCDE Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) Isère (2033)</b> <i>indemnités petits déplacements, repas de nuit</i>	18/12/2006		BOH 2007/8
<b>CCDE Travaux publics ouvriers Isère (2034)</b> <i>indemnités petits déplacements, repas de nuit</i>	18/12/2006		BOH 2007/8

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC)*	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)</b>			
<b>CCD Métallurgie Loir-et-Cher (2579)</b> <i>prévoyance</i> <i>révision de la convention</i> <i>n° 12 bis annexe ID 2 - rémunérations 2006</i>	14/02/2006 14/02/2006 23/03/2006	<b>3334</b>	BOH 2006/21 BOH 2006/21 BOH 2006/27
<b>CCD Travaux publics ouvriers Savoie (2582)</b> <i>indemnité de repas (5 CC)</i>	21/07/2006	<b>3335</b>	BOH 2006/48
<b>CCD* Métallurgie Loir-et-Cher (902)</b> <i>n° 13 annexe ID 2 rémunérations 2006-2007</i>	13/12/2006		BOH 2007/7
<b>CCD Métallurgie Belfort-Montbéliard (82)</b> <i>RMAE et RMH 2006</i>	17/07/2006		BOH 2006/34
<b>CCD Métallurgie Haute-Saône (119)</b> <i>RMH, valeur du point et primes au 1<sup>er</sup> juillet 2006</i>	20/06/2006		BOH 2006/30
<b>CCAE Métallurgie Valenciennois Cambrésis (Nord) (1592)</b> <i>RAHG à partir de l'année 2006</i> <i>valeur du point et prime de panier de nuit</i> <i>rectification de l'avenant du 03/07/2006 - RAHG</i>	03/07/2006 03/07/2006 12/07/2006	<b>B.O. bis 1990/17</b>	BOH 2006/30 BOH 2006/30 BOH 2006/33
<b>CCAE Métallurgie Rouen Dieppe (Seine-Maritime) (1604)</b> <i>REAG, primes et indemnités 2006</i>	15/03/2006	<b>B.O. bis 1991/6</b>	BOH 2006/16
<b>CCAE Métallurgie vallée de l'Oise (2054)</b> <i>rémunérations (GRE) à partir de l'année 2007</i>	08/12/2006	<b>B.O. bis 1999/8</b>	BOH 2007/9
<b>CCAE Métallurgie Le Havre (Seine-Maritime) (979)</b> <i>REAG à partir de 2006 et RMH au 1<sup>er</sup> septembre 2006</i>	27/06/2006		BOH 2006/29
<b>CCAE Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme) (1007)</b> <i>n° 48 TEGA à compter de l'année 2006</i> <i>n° 49 barème RMH à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2006</i> <i>n° 50 salaires travailleurs à domicile au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	09/11/2006 09/11/2006 09/11/2006		BOH 2006/52 BOH 2006/52 BOH 2006/52
<b>CCAE Métallurgie Flandres Douaisis (1387)</b> <i>salaires 2006</i>	10/07/2006		BOH 2006/33
<b>CCAE Métallurgie Oise Beauvais-Clermont (1573)</b> <i>rémunérations (RAG) à compter de l'année 2007</i>	08/12/2006		BOH 2007/9
<b>CCA Métallurgie Somme Vimeu (1164)</b> <i>PV de désaccord sur la valeur du point</i> <i>rémunération annuelles garanties 2006</i>	27/07/2006 27/07/2006		BOH 2006/36 BOH 2006/36
<b>APD Commerces détail Hérault ouverture dominicale</b> <i>période de non ouverture</i>	30/06/2006		BOH 2006/36

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC)

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

ANNEXE N° 2

# LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

**ANNEXE 2.1 : TABLEAU DE BORD DES SALAIRES  
DANS LES BRANCHES CONVENTIONNELLES  
DE PLUS DE 5 000 SALARIÉS EN 2006**

**ANNEXE 2.2 : LES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS  
DES CADRES DE 2003 À 2005 DANS  
LES BRANCHES COUVRANT PLUS  
DE 5 000 SALARIÉS**



## ANNEXE 2.1 • TABLEAU DE BORD DES SALAIRES DANS LES BRANCHES CONVENTIONNELLES DE PLUS DE 5 000 SALARIÉS EN 2006

### Notice explicative du tableau de bord des salaires conventionnels de branche

Le tableau de bord “salaires” est un tableau de suivi des salaires minima conventionnels dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés. Il concerne **272 conventions** et est divisé en trois parties correspondant aux trois secteurs suivants :

- le **secteur général** composé de **156 branches** (dont 152 nationales et 4 infranationales : *architectes de la Région parisienne, manutention et nettoyage sur les aéroports de la Région parisienne, commerce de la quincaillerie et vins de Champagne*),
- le secteur de la **métallurgie** qui comprend **68 branches** (dont la branche nationale des *ingénieurs et cadres de la métallurgie* et 67 branches infranationales) ;
- le secteur du **bâtiment et des travaux publics** dans lequel la situation des salaires est analysée à partir de **48 accords salariaux** applicables au niveau national (deux conventions nationales des *ingénieurs et cadres du bâtiment et des travaux publics*) ou régional (concernant les ouvriers ou les ETAM).

### 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
156	9 000 000	68	1 950 000	48	1 050 000	272	12 000 000

Le tableau est établi à partir des accords de salaires déposés à la Direction générale du travail. Il mentionne également les recommandations patronales connues soit par contacts téléphoniques avec les branches soit à la suite de leur publication, lorsqu'elles ont force obligatoire.

Le tableau de bord présente les informations suivantes, dans l'ordre des colonnes :

## **1 - Nom et effectifs salariés des branches conventionnelles** couvrant plus de 5 000 salariés.

“CM” : branches qui négocient les salaires dans le cadre d'une commission mixte paritaire.

Cette colonne mentionne également l'identifiant de la convention collective (IDCC) attribué par la base de données des conventions collectives (BDCC).

Les effectifs utilisés résultent d'une enquête DARES effectuée en 1998 et actualisée pour partie jusqu'en 2001.

## **2 - Rappel de la situation antérieure concernant l'année précédant l'année en cours**

### **• Les dates de signature**

Des accords (A) ou des recommandations patronales (RP) signés dans l'année ou produisant effet dans l'année. Les dates de signature antérieures à l'année, mais produisant des effets dans l'année sont imprimées en italique.

Sous les dates de signature sont indiquées les **dates d'effet** des relèvements entrant en application dans l'année ou prévus par un accord signé dans l'année. Les dates d'effet postérieures à l'année mais prévues par un accord signé dans l'année sont imprimées en italique.

**• Les types de salaires** négociés dans la branche et ayant servi de point de comparaison avec le SMIC. Les salaires négociés dans les branches sont classés selon la typologie suivante :

- **salaires minima hiérarchiques (SMH)**

- **salaires minima garantis**

- **mensuels** : **RMG** (rémunération mensuelle garantie)

- ou **annuels** : **RAG** (rémunération annuelle garantie)

- **salaires réels.**

Cependant, les branches ne qualifient pas systématiquement de la même façon les types de salaires minima négociés. Aussi est-il nécessaire, pour en homogénéiser la présentation, de procéder à une analyse détaillée qui a permis d'établir les définitions suivantes :

- 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.141-3 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.

Les rémunérations garanties, mensuelles ou annuelles, peuvent être **hiérarchisées (H) ou non hiérarchisées (NH)** selon qu'elles concernent l'ensemble de la grille de qualification ou seulement le plus bas niveau.

- **La valeur absolue en euros du salaire** correspondant au niveau le plus bas de la classification, pour chacun des types de salaires négociés dans la branche.

Les valeurs de salaires affichées correspondent à la durée légale du travail, soit 35 heures hebdomadaires. Depuis 2005, pour les quelques branches qui ne disposent pas encore d'un barème base 35 heures, le montant des salaires minima a été proratisé afin de reconstituer des salaires base 35 heures pour toutes les branches.

Il convient de préciser que la valeur du premier niveau des grilles salariales correspondant aux salaires d'embauche n'est pas prise en compte lorsqu'elle est applicable moins de six mois.

- **Les pourcentages d'augmentation accordés dans l'année** pour l'ensemble des catégories socioprofessionnelles (CSP) de la branche.

Rappelons que 8 niveaux de qualification sont suivis correspondant aux coefficients minimum et maximum de chacune des quatre PCS (ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres). À l'aide de la nomenclature PCS, une analyse des grilles de classification de l'ensemble des branches a été effectuée afin de repérer des positions comparables d'une branche à l'autre. Ainsi, à titre d'exemple, le personnel de manutention et d'entretien a systématiquement été classé en catégorie ouvrier et les assistant(e)s de direction et les comptables

deuxième échelon ont été classés en début de la catégorie des professions intermédiaires (alors qu'un certain nombre de grilles de classification qualifient ces personnels d'employés). À ces huit niveaux de qualification sont affectés les valeurs de salaires et les effectifs correspondants afin de réaliser une pondération des résultats.

Le chiffre affiché ici correspond, pour chaque relèvement, à la moyenne des pourcentages d'augmentation calculés pour chacune des CSP de la branche, pondérée par les effectifs de chacune de ces CSP.

Un astérisque suivant un pourcentage d'augmentation signale que seul le plus bas niveau de la grille (ouvrier ou employé) bénéficie de cette augmentation et non pas l'ensemble des catégories.

- **La colonne conformité** précise quelle était la situation de chaque branche au regard de la conformité au SMIC, lors du bilan établi dans le cadre du comité de suivi de la négociation salariale de branche à la fin de l'année précédent l'année en cours (soit le **bilan effectué au 15 décembre 2005** et présenté aux partenaires sociaux lors de la sous-commission des salaires du 21 décembre 2005).

La mention "< SMIC" et le grisé de la case signifie que le salaire minimum correspondant au premier niveau de la grille de classification de la branche était inférieur au SMIC au 01/07/05. En cas de conformité de ce premier niveau au SMIC, la case reste blanche et sans mention.

Par ailleurs, pour tenir compte du fait que les négociations salariales dans certaines branches se sont tenues avant l'augmentation du SMIC du 1er juillet de l'année en cours, et donc sur la base d'une valeur antérieure du SMIC, il est indiqué sur une deuxième ligne (par la mention "S : conforme") quel était, au moment de la signature de l'accord, la situation de conformité par rapport au SMIC de l'année précédente. Toutefois, cette information n'est affichée que si la prise en compte de la date de signature change la conformité et à condition que la négociation ait eu lieu entre le 1er juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours (les négociations remontant à plusieurs années et relevant donc de SMIC antérieurs n'étant bien sûr pas prises en compte).

Lorsque les salaires minima sont exprimés sous forme de rémunérations annuelles garanties, la comparaison avec le SMIC est difficile car ce dernier se définit comme un taux horaire brut dont la vérification s'apprécie mensuellement et dont l'assiette de calcul définie par la réglementation exclut un certain nombre d'éléments de rémunération.. Toutefois, pour les besoins du bilan, il a été décidé d'apprécier la conformité des RAG en comparant leur premier niveau avec le SMIC en vigueur sur l'ensemble de la période considérée, obtenu en

additionnant les SMIC mensuels des six premiers mois de l'année et ceux des six derniers mois, le SMIC étant revalorisé au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année.

- **L'éventail des salaires dans la branche** pour les catégories ouvriers et employés ainsi que pour l'ensemble de la grille de classification de la branche.

L'éventail mesuré pour une catégorie est le rapport entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum de cette catégorie. "L'éventail total" de la branche est le rapport entre le salaire conventionnel maximum des cadres et le salaire conventionnel minimum le plus bas de la branche (ouvrier ou employé). Toutefois, si le salaire minimum d'une catégorie est inférieur au montant du SMIC pour 35 heures hebdomadaires, il est remplacé par le montant du SMIC à la date considérée. Il s'agit en effet d'appréhender l'éventail des salaires conventionnels en fonction des minima non pas théoriques mais directement applicables dans la branche. Si plusieurs types de salaires sont négociés dans la branche, est pris en compte, pour chaque niveau, minimum ou maximum, celui dont la valeur est la plus élevée.

### **3 – La situation de l'année en cours fait apparaître :**

- **Les dates de signature** des accords (A) ou des recommandations patronales (RP) signés pendant l'année en cours (ou l'année précédente mais prévoyant des relèvements prenant effet pendant l'année en cours et affichés alors en italique).

- **Les dates d'effet** des relèvements de salaires prenant effet pendant l'année en cours (ou prenant effet ultérieurement mais prévus par des accords ou RP signés pendant l'année en cours et affichés alors en italique).

- **La situation des salaires minima hiérarchiques** qui précise pour l'année en cours :

- la valeur absolue en euros du salaire minimum hiérarchique du plus bas niveau de qualification de la branche ;
- la catégorie socioprofessionnelle concernée :
  - "O" si le plus bas niveau de la branche appartient à la catégorie ouvriers,
  - "E" si le plus bas niveau de la branche appartient à la catégorie employés,
  - "O, E" si le plus bas niveau de la catégorie ouvriers est identique à celui de la catégorie employés ;

- **le pourcentage d'augmentation du SMH du plus bas niveau de qualification de la branche**, pour chaque relèvement ;
- **le pourcentage d'augmentation de l'ensemble des CSP de la branche**, pour chaque relèvement (voir définition dans le point 2 sur la situation de l'année précédant l'année en cours) ;
- **le pourcentage d'augmentation total** des salaires minima hiérarchiques accordé dans la branche sur l'année en cours. Sont pris en compte les relèvements salariaux prenant effet entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année.
  - **La situation des salaires garantis mensuels** dont les colonnes reprennent les mêmes rubriques que pour les salaires minima hiérarchiques.
  - **La situation des salaires garantis annuels** qui reprend également les mêmes rubriques.
  - **La conformité ou non de la branche** appréciée dans le bilan établi dans le cadre du comité de suivi de la négociation salariale de branche à la date la plus proche de la fin de l'année en cours (en l'occurrence **le bilan effectué au 31 janvier 2007** et présenté aux partenaires sociaux lors de la réunion du 21 février 2007) [voir explications dans le point 2 concernant la mention "< SMIC" et "S : conforme"].
  - **Le nombre de coefficients inférieurs au SMIC 35 heures** qui indique, lorsque la branche est non conforme, le nombre de coefficients de la grille de classification inférieurs au SMIC. Ce nombre peut être détaillé pour les catégories ouvriers et employés si le nombre de coefficients non conformes est différent pour ces deux catégories.
  - **L'éventail des salaires** après prise en compte des relèvements de salaires prenant effet pendant l'année en cours [voir définition dans le point 2].

#### 4 – Observations

Des observations diverses peuvent apparaître dans cette colonne telles que l'indication d'un changement de classification dans la branche, l'existence d'une clause de rendez-vous, l'existence d'une négociation sur les salaires réels dans la branche, la dénonciation éventuelle de la convention collective existante...

Dans cette colonne sont fournies également des informations sur les dernières références salariales applicables dans la branche lorsque aucun accord de salaires n'a été conclu dans l'année en cours, ni dans l'année précédente (ce sont alors ces valeurs qui permettent

d'apprécier la conformité au SMIC du premier niveau des grilles salariales de branche).

Enfin, apparaissent aussi les accords conclus en début d'année 2007 qui ont été pris en compte dans le bilan établi au 31 janvier 2007 pour apprécier la conformité de la branche.

Tout au long du tableau, les cases blanches correspondent aux situations de conformité par rapport au SMIC et les cases grises aux situations de non conformité.

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION		
	Rappel 2005 SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €						Dates de signature	Dates d'effet	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05	Éventail des salaires			
Type salaire	Valeur								
<b>Aérouliques CC 1412</b>  10 565	A 07/07/05 01/07/05	SMH :	1 222,00 €	1,4 %		O : 1,06 E : 1,06 Tot : 3,28	A 12/07/06	01/07/06	
<b>Alimentaires Diverses Industries CC 504</b>  10 722	A 21/12/04 01/01/05	RAG :	15 247,60 €	1,9 %		O : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,46	A 13/12/05	01/01/06	
	A 13/12/05 01/01/06	RMG :	1 198,16 €	2,0 %					
		RMG :	1 221,03 €	1,9 %					
<b>Alimentation (commerces à prédominance alimentaire) CC 2216</b>  565 953	A 02/05/05 01/11/05	SMH :	1 171,00 €	7,0 %	< SMIC <b>S : conforme</b>	O : 1,07 E : 1,00 Tot : 2,16	A 02/05/05	01/01/06	
	01/01/06	SMH :	1 176,00 €	0,5 %				A 25/10/05	01/06/06
	A 25/10/05 01/06/06								
<b>Ameublement Fabrication CC 1411</b>  CM 74 524					< SMIC	O : 1,05 E : 1,00 Tot : 2,67	A 30/05/06	01/06/06	
							A 22/11/06	01/01/07	
<b>Ameublement Négoce CC 1880</b>  51 070	A 23/05/05 01/07/05	SMH :	1 220,00 €	12,0 % sur 07/02		O : 1,07 E : 1,07 Tot : 2,95	A 06/12/06	01/01/07	
<b>Analyses médicales Laboratoires CC 959</b>  CM 32 991	A 01/12/04 01/02/05	SMH :	1 167,71 €	Tot : 3,9 % 1,6 %		O : 1,02 E : 1,10 Tot : 3,55	A 31/03/06	01/07/06	
	A 12/05/05 01/07/05	SMH :	1 226,56 €	2,3 %					
<b>Animation socioculturelle CC 1518</b>  CM 109 854	A 25/09/02 01/01/05	SMH :	1 171,92 €	0,6 %	< SMIC <b>S : conforme</b>	O : 1,18 E : 1,18 Tot : 2,11	A 15/06/05	01/01/06	
	A 15/06/05 01/01/06	SMH :	1 197,00 €	2,1 %				A 20/04/06	01/01/07
								A 28/11/06	extension

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels					Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K < SMIC	Eventail des salaires	
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes				
Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	
1 274,06 €	(0, E)	4,3 %	2,4 %	2,4 %											O : 1,03 E : 1,03 Tot : 3,20
<b>Observations :</b> Refonte de la grille de classification en cours.															
					1 221,03 €	(0, E)	1,9 %	1,9 %	1,9 %	15 522,06 €	(0, E)	1,8 %	1,8 %	1,8 %	O : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,46
<b>Observations :</b>															
1 176,00 €	(0)	0,4 %	0,5 %												O : 1,06 E : 1,00 Tot : 2,14
<i>(coef. d'embauche : 1 167 €)</i>															
1 194,00 €	(0)	1,5 %	1,6 %	2,1 %											
<i>(coef. d'embauche : 1 184 €)</i>															
<b>Observations :</b> L'accord affiche des salaires mensuels incluant les pauses : le premier coefficient après 6 mois s'élève à 1 254 € au 01/06/06. Il existe aussi un forfait annuel pour 216 jours pour les cadres.															
1 218,00 €	(0, E)	17,6 %	11,3 %	11,3 %											O : 1,10 E : 1,00 Tot : 2,75
<i>(sur 09/98)</i>															
1 254,28 €	(0, E)	3,0 %	2,4 %												
<b>Observations :</b> Pour 2005, maintien des minima sur valeurs de 09/98. RMG : 1 036,35 €. Accord du 23/04/03 signé par CFE-CGC représentative seulement pour cadres (1 <sup>er</sup> K : 1 071 € non applicable).															
1 256,00 €	(0, E)	3,0 %	3,5 %												O : 1,07 E : 1,07 Tot : 2,97
<b>Observations :</b>															
1 257,19 €	(0)	2,5 %	2,5 %	2,5 %											O : 1,02 E : 1,10 Tot : 3,55
<b>Observations :</b>															
1 197,00 €	(0, E)	2,1 %	2,1 %												O : 1,19 E : 1,19 Tot : 2,13
1 208,40 €	(0, E)	1,0 %	1,0 %	3,1 %											
1 257,25 €	(0, E)	4,0 %	2,0 %												
<b>Observations :</b> L'accord du 28/11/06 prévoit des dates d'effet s'étalant de 09/07 à 01/09 ainsi qu'une clause de rendez-vous au cas où l'inflation dépasserait 2 % entre avril 2007 et mars 2008 et au plus tard en septembre 2008.															

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €			Dates de signature	Dates d'effet	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05			Éventail des salaires
<b>Architectes Ile-de-France CC 2332</b>  Ile-de-France 6 989 toutes régions 26 534	A 20/01/05 01/01/05	SMH :	1 288,00 €	5,1 %		O : 1,35 E : 1,35 Tot : 3,00	A 14/12/05 A 18/10/06	01/01/06 01/01/07
	A 14/12/05 01/01/06	SMH :	1 354,00 €	5,1 %				
<b>Assurances Agences générales CC 2335</b>  25 665	A 01/12/04 01/01/05	RAG :	14 800 €	1,9 %		O : 1,09 E : 1,09 Tot : 2,06	A 18/01/06	01/01/06
<b>Assurances Courtage CC 2247</b>  20 970	A 22/10/05 01/01/06	RAG :	16 031 €			O : 1,13 E : 1,13 Tot : 2,53	A 25/10/05 A 28/12/06	01/01/06 01/01/07
<b>Assurances Sociétés CC 1672</b>  115 216	A 05/04/05 01/01/05	RAG :	15 100 €	2,1 %		O : 1,07 E : 1,07 Tot : 3,10	A 10/03/06	01/01/06
<b>Audiovisuel Électronique équipement ménager CC 1686</b> CM 71 656	A 13/10/05 01/02/06	SMH :	1 220,00 €	3,4 %	< SMIC <b>S : conforme</b>	O : 1,17 E : 1,14 Tot : 2,46	A 13/10/05 A 20/06/06	01/02/06 01/10/06
<b>Automobile services CC 1090</b>  402 771	A 28/09/04 01/02/05	RMG :	1 155,00 €	2,0 %		O : 1,28 E : 1,28 Tot : 3,42	A 16/05/06 A 17/10/06	01/12/06 01/05/07
	A 19/04/05 01/10/05	RMG :	1 218,00 €	2,9 % (2 à 5,5 %)				
<b>Autoroutes sociétés d'économie mixte CC 2583</b>  13 598	A 01/07/05 01/07/05	SMH :	1 219,57 €	Modification classification		O : 1,12 E : 1,12 Tot : 3,35		

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K < SMIC	Eventail des salaires
Plus bas niveau			Toutes	Tot	Plus bas niveau			Toutes	Tot	Plus bas niveau			Toutes	Tot			
Valeur	CSP	%	CSP	2006	Valeur	CSP	%	CSP	2006	Valeur	CSP	%	CSP	2006			

1 354,00 €	(0, E)	5,1 %	5,1 %	5,1 %														O : 1,35 E : 1,35 Tot : 3,00
1 382,00 €	(0, E)	2,1 %	2,1 %															

**Observations :** Salaires négociés au niveau infranational. La région suivie est la Région Parisienne (seule région > 5 000 sal) zone 1.

										15 170 €	(0, E)	2,5 %	1,8 %	1,8 %				O : 1,08 E : 1,08 Tot : 2,04
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----------	--------	-------	-------	-------	--	--	--	------------------------------------

**Observations :**

										16 031 €	(0, E)	2,5 %	2,5 %	2,5 %				O : 1,13 E : 1,13 Tot : 2,53
										16 304 €	(0, E)	1,7 %	1,7 %					

**Observations :** Rappel : accord du 24/06/04 : RAG au 01/07/04 : 15 640 €.

										15 410 €	(0, E)	2,1 %	1,9 %	1,9 %				O : 1,06 E : 1,06 Tot : 3,10
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----------	--------	-------	-------	-------	--	--	--	------------------------------------

**Observations :** L'accord RTT prévoyait 1 580 h mais annulé d'où **incertitude sur la durée** car CC prévoit 1 712 h (**non conforme sur 39 h**).

1 220,00 €	(0, E)	5,7 %	3,4 %															O : 1,17 E : 1,14 Tot : 2,58
1 254,28 €	(0, E)	2,8 %	2,4 %	5,9 %														

**Observations :** L'accord de 09/03 institue une RAG pour les cadres uniquement. Rappel : accord du 29/10/04 : SMH : 1 154,21 € au 01/11/04. L'accord daté du 13/10/05 n'était pas pris en compte dans le bilan au 15/12/05 car a été signé ultérieurement.

					1 218 €	(0, E)	0,0 %	1,7 %	1,7 %									O : 1,30 E : 1,30 Tot : 3,47
					1 255 €	(0, E)	3,0 %	2,2 %										

**Observations :** Le salaire minimum du premier coefficient est aligné sur le SMIC (arrondi à l'euro supérieur) en vigueur au moment de la signature de l'accord.

																< SMIC	1 K	O : 1,09 E : 1,09 Tot : 3,26
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------	-----	------------------------------------

**Observations :** L'accord du 01/07/05 modifie les pieds d'échelle des différents niveaux de la grille et revalorise la valeur du point de 1,8 %. Nouvelle convention du 27/06/2006 pose le principe de négociations avant le 30 avril 2007 sur des RAG applicables en 2007.

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05		
<b>Avocats (personnel salarié) CC 1000</b>  CM 32 806	A 03/12/04 01/01/05 A 14/10/05 01/01/06	SMH : 1 188,37 € SMH : 1 212,62 €	2,3 % 2,0 %			O : 1,00 E : 1,08 Tot : 2,52	A 14/10/05 A 03/02/06 01/01/06 01/08/06
<b>Banques CC 2120</b>  235 570	A 04/02/05 01/02/05	RAG : 15 189 €	2,1 %			O : 1,03 E : 1,03 Tot : 2,87	A 16/12/05 A 15/12/06 01/02/06 01/01/07
<b>Bijouterie Joaillerie CC 567</b>  24 264	A 04/05/05 01/07/05 01/01/06	SMH : 1 182,77 € SMH : 1 241,91 €	5,0 % 5,0 %			O : 1,54 E : 1,00 Tot : 3,25	A 04/05/05 A 29/11/06 01/01/06 01/01/07
<b>Biscuiterie chocolaterie (alliance 7) CC 2410</b>  42 773	A 08/04/05 01/01/05 01/01/05	RAG : 15 247,60 € RMG : 1 198,16 €	1,9 % 2,0 %			O : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,46	A 12/01/06 01/01/06
<b>Blanchisserie Interrégionale CC 2002</b>  26 612					< SMIC	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 1,66	A 27/04/06 01/05/06
<b>Bois d'œuvre et dérivés négoce CC 1947</b>  5 290	A 20/07/05 01/04/05	SMH : 1 218 €	4,4 %			O : 1,32 E : 1,19 Tot : 2,94	A 21/03/06 A 19/09/06 A 19/09/06 01/04/06 01/07/06 01/01/07
<b>Bois Industries AP 1477 et 1550</b>  46 821	A 05/01/05 01/04/05 A 21/12/05 01/04/06	SMH : 1 154,00 € SMH : 1 218,00 €	4,3 % 3,9 %			O : 1,30 E : 1,18 Tot : 2,91	A 21/12/05 A 14/11/06 01/04/06 01/10/06 01/04/07

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K < SMIC	Eventail des salaires	
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot					
Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot
1 212,62 €	(0, E)	2,0 %	2,0 %											
1 223,37 €	(0, E)	0,9 %*	0,9 %*	2,3 %										O : 1,00 E : 1,07 Tot : 2,50
<b>Observations :</b> Accord conforme du 19/01/07 (effet 01/01/07) : 1 <sup>er</sup> K : 1 255,18 €														
										16 000 €	(0, E)	5,3 %	2,4 %	2,4 %
										16 480 €	(0, E)	3,0 %	2,7 %	
<b>Observations :</b> Accord du 11/01/06 sur la classification (métiers repères). Accord du 15/11/06 sur l'égalité professionnelle hommes-femmes.														
1 241,91 €	(0, E)	5,0 %	5,0 %	5,0 %										
1 266,75 €	(0, E)	2,0 %	2,0 %											O : 1,57 E : 1,02 Tot : 3,32
<b>Observations :</b>														
					1 221,03 €	(0, E)	1,9 %	1,9 %	1,9 %	15 522,06 €	(0, E)	1,8 %	1,8 %	1,8 %
<b>Observations :</b>														
					1 218,00 €	(0, E)	11,5 %	12,2 %	12,2 %					< SMIC
3 K ouvriers et 10 K empl.														
O : 1,01 E : 1,04 Tot : 2,07														
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 27/11/03 : RMG : 1 092,88 € au 01/01/04. L'accord du 27/04/06 prévoit une <b>clause de rendez-vous</b> au plus tard fin octobre 2006 pour prendre en compte SMIC revalorisé au 01/07/06.														
1 230,00 €	(0, E)	1,0 %	1,0 %											
1 260,00 €	(0, E)	2,4 %	2,1 %	3,1 %										O : 1,31 E : 1,19 Tot : 2,93
1 265,00 €	(0, E)	0,4 %	0,3 %											
<b>Observations :</b> Les parties s'engagent à avoir <b>politique salariale attractive</b> (grille démarrant au SMIC, écarts hiérarchiques, garantie d'évolution point d'ancienneté, négociation tous les ans du 1 <sup>er</sup> juin au 30 sept.).														
1 218,00 €	(0, E)	5,6 %	3,9 %	4,3 %										
1 229,00 €	(0, E)	0,9 %	3,9 %											O : 1,29 E : 1,17 Tot : 2,91
1 254,28 €	(0, E)	2,1 %												
<b>Observations :</b> Seul le secteur de la broserie avait été placé en suivi en 2005. Secteur de la <b>brosserie</b> : accord du 29/08/06. 1 <sup>er</sup> coefficient : 1 255 € au 01/09/06. Pour les <b>industries du bois</b> : accord conforme du 14/11/06 : 1 <sup>er</sup> coefficient : 1 254,28 € au 01/04/07 et 1 268 € au 01/10/07.														

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05		
<b>Bonneterie lingerie commerce de gros CC 500</b>  CM 17 219					< SMIC	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,20	A 11/04/06 01/07/06
<b>Boucherie Commerce CC 992</b>  44 412	A 13/01/05 01/02/05 A 18/05/05 01/06/05 A 05/10/05 01/10/05	SMH : 1 229,00 € SMH : 1 241,00 € SMH : 1 247,00 €	Tot : 2,5 % 1,0 % 1,0 % 0,5 %			O : 1,30 E : 1,30 Tot : 2,04	A 04/01/06 A 10/07/06 01/02/06 01/07/06
<b>Boulangerie Pâtisserie artisanale CC 843</b>  120 155	A 28/06/05 01/07/05	RMG : 1 225,47 €	1,9 %			O : 1,08 E : 1,07	A 11/07/06 01/07/06
<b>Boulangerie Pâtisserie industrielle CC 1747</b>  26 372	A 21/10/04 01/01/05 A 19/10/05 01/12/05	SMH : 1 197,00 € SMH : 1 218,00 €	Tot : 5,9 % 3,8 % 2,0 %			O : 1,44 E : 1,44 Tot : 3,05	A 08/09/06 01/09/06
<b>Bourse CC 1601</b>  7 802	A 07/01/05 01/01/05	SMH : 1 217,47 €	2,1 %		< SMIC S : conforme	E : 1,29 Tot : 3,20	A 09/01/06 01/01/06
<b>Bricolage CC 1606</b>  55 927	A 02/12/04 01/05/05 A 24/10/05 01/03/06	RMG : 1 210,00 € RMG : 1 242,00 €	2,0 %		< SMIC S : conforme	O : 1,11 E : 1,11 Tot : 2,23	A 24/10/05 A 27/10/06 01/03/06 01/03/07
<b>Cafétérias CC 2060</b>  CM 38 503	A 09/05/05 01/08/05	SMH : 1 154,18 €	5,9 %		< SMIC S : conforme	O : 1,01 E : 1,01 Tot : 2,07	A 17/01/06 01/01/07

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K <SMIC	Eventail des salaires		
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot						
Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	
				1 242,00 €	(0, E)	33,5 %	28,8 %	28,8 %					< SMIC	2 K	O : 1,06 E : 1,06 Tot : 2,71
<b>Observations :</b> Rappel : RP du 01/05/99 : RMG : 1 036,35 € au 1/05/99 pour 39 h (proratisation pour 35 heures : 930,06 €)															
1 259,00 €	(0, E)	1,0 %	1,2 %												O : 1,31 E : 1,31 Tot : 2,04
1 272,00 €	(0, E)	1,0 %	1,0 %	2,2 %											
<b>Observations :</b> Modification de la classification par accord du 04/01/06.															
				1 261,87 €	(0, E)	3,0 %	3,0 %	3,0 %							O : 1,08 E : 1,07
<b>Observations :</b>															
1 255,00 €	(0, E)	3,0 %	3,0 %	3,0 %											O : 1,44 E : 1,44 Tot : 3,05
<b>Observations :</b> L'accord du 19/10/05 prévoit qu'à partir de 2006 les grilles seront applicables au 1 <sup>er</sup> septembre de chaque année.															
1 243,04 €	(E)	2,1 %	1,8 %	1,8 %											E : 1,28 Tot : 3,16
<b>Observations :</b> Accord conforme du 08/01/06 (effet 01/01/07) : 1 <sup>er</sup> K : 1 293 €															
				1 242,00 €	(0, E)	2,6 %	1,8 %	1,8 %							O : 1,10 E : 1,10 Tot : 2,18
				1 285,00 €	(0, E)	3,5 %	1,8 %								
<b>Observations :</b> La branche redeviendra conforme à l'application de l'accord du 27/10/06 en mars 2007.															
1 217,88 €	(0, E)	5,5 %	6,1 %										< SMIC S : Conforme	4 K	O : 1,03 E : 1,03 Tot : 2,27
<b>Observations :</b>															

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05		
<b>Caoutchouc Industrie CC 45</b>  80 660	A 29/03/05 01/04/05	SMH :	1 205,00 €	2,0 %	< SMIC <b>S : conforme</b>	O : 1,13 E : 1,05 Tot : 4,13	
<b>Carrières et matériaux ETAM CC 135</b>  14 179					< SMIC	E : 1,13	A 30/03/06 A 28/11/06 01/04/06 01/01/07
<b>Cartonnage Industrie CC 489</b>  18 536	A 20/12/04 01/01/05	RMG :	1 111,74 €	Tot : 4,3 % 1,9 %		O : 1,08 E : 1,08 Tot : 3,31	
	A 19/07/05 01/09/05	RMG :	1 172,41 €	2,3 %	< SMIC		
<b>Casinos CC 2257</b>  CM 5 349	A 14/01/05 01/01/05	SMH :	1 231,85 €	3,2 %		E : 1,26 Tot : 2,13	A 24/11/05 01/01/06
	A 24/11/05 01/01/06	SMH :	1 256,49 €	2,0 %			
<b>Céramique Industrie CC 1558</b>  CM 19 587					< SMIC	O : 1,11 E : 1,11 Tot : 2,96	
<b>Charcuterie Commerce CC 953</b>  24 710	A 04/07/05 01/07/05	SMH :	1 223,98 €	3,9 %		O : 1,14 E : 1,13 Tot : 1,63	A 26/06/06 01/07/06
<b>Charcutières Industries CC 1586</b>  41 923	A 01/03/05 01/04/05	SMH :	1 204,70 €	total 3 % 1,8 %		O : 1,19 E : 1,19 Tot : 3,44	A 21/04/06 01/04/06
	01/10/05	SMH :	1 219,16 €	1,2 %			A 06/10/06 01/11/06

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K < SMIC	Eventail des salaires	
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot					
Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot

													< SMIC	6 K	O : 1,09 E : 1,02 Tot : 4,01
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------	-----	------------------------------------

**Observations :** 3 organisations patronales ont fait opposition à l'extension de l'accord du 29/03/05 en raison du surcoût salarial engendré. Il a été étendu le 15/02/06.

					1 225,00 € (E)	4,4 %	4,7 %	4,7 %								E : 1,14
					1 172,41 € (E)	2,7 %	2,2 %									

**Observations :** Deux textes (sur salaires et classifications) signés en 10/05 mais frappés d'une triple opposition.  
Rappel : accord du 20/10/04 : RMG : 1 173,76 € au 01/11/04.

														< SMIC	1 K	O : 1,05 E : 1,05 Tot : 3,22
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------	-----	------------------------------------

**Observations :** L'organisation patronale estime que le 1<sup>er</sup> coefficient dénommé "hors coefficient" est un **coef. d'attente** pour les salariés temporaires, mais la durée pendant laquelle les salariés restent à ce poste n'est pas précisée.

					1 256,49 € (E)	2,0 %	2,0 %	2,0 %									E : 1,26 Tot : 2,13
--	--	--	--	--	----------------	-------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------

**Observations :**

														< SMIC	9 K	O : 1,07 E : 1,07 Tot : 2,87
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------	-----	------------------------------------

**Observations :** Rappel : accord du 17/02/04 au 01/01/04 : SMH : 1 113 €. RMG pour les cadres seulement.  
**Pas de montant pour K 125** car il n'y aurait pas de salariés à ce coefficient.

					1 272,48 € (O)	4,0 %	4,0 %	4,0 %									O : 1,14 E : 1,13 Tot : 1,63
--	--	--	--	--	----------------	-------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

**Observations :**

					1 231,35 € (O, E)	1,0 %	1,0 %										O : 1,18 E : 1,18 Tot : 3,41
					1 241,20 € (O, E)	0,8 %	0,9 %										
					1 254,31 € (O, E)	1,1 %	1,1 %	2,3 %									

**Observations :** L'accord du 06/10/06 revalorise seulement les 6 premiers coefficients pour prendre en compte le relèvement du SMIC au 01/07/06.

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05		
<b>Chaussures Commerce détaillants CC 733</b>  12 081	A 25/10/05 01/12/05	SMH : 1 219,16 €	Premier barème 35h		E : 1,10 Tot : 2,79	A 11/12/06	01/01/07
<b>Chaussures Commerce succursales CC 468</b> CM 12 808				< SMIC	E : 1,00	A 30/11/06	01/12/06
<b>Chaussure Industrie CC 1580</b>  28 905	A 13/05/05 01/01/05 01/01/05 01/07/05	RAG : 14 900,00 € RMG : 1 203,00 € RMG : 1 222,00 €	Premier barème 35h 3,0 %		O : 1,06 E : 1,06 Tot : 3,05		
<b>Chimie Industrie CC 44</b>  CM 307 081				< SMIC	O : 1,12 E : 1,12 Tot : 4,49	A 19/04/06	01/07/06
<b>Ciments Industrie Ouvriers Etam CC 832- 833</b>  9 424	RP 26/01/05 01/02/05	RMG : 934,00 € RAG : 12 942,53 € <b>(base 152,25 h)</b>	1,6 % 1,6 %	< SMIC	O : 1,28 E : 1,28	RP 20/10/06 <b>(base 152,25 h)</b>	01/07/06
<b>Cinéma Exploitations CC 1307</b>  8 412	A 14/04/05 01/05/05 01/12/05	SMH : 1 160,74 € RMG NH : 1 171,55 € SMH : 1 216,72 € <b>(base 151,30 heures)</b>	3,4 % 1,0 % 4,9 %		O : 1,08 E : 1,08 Tot : 2,16	A 09/05/06 <b>(base 151,30 heures)</b>	01/06/06 01/10/06 01/01/07
<b>Coiffure CC 2493 (filiale coiffure)</b>  CM 115 127	A 18/03/05 26/04/05 A 03/11/05 01/04/06	SMH : 1 185,00 € SMH : 1 220,00 €	Valeurs 2003 3,7 %		O : 1,05 E : 1,05 Tot : 1,95	A 03/11/05	01/04/06 01/06/06

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K <SMIC	Eventail des salaires	
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot					
Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot

1 260,00 €	(0, E)	3,3 %	2,1 %												E : 1,07 Tot : 2,71
------------	--------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------

Observations :

1 254,28 €	(0, E)		premier barème 35 h										< SMIC	4 coef. cadres	E : 1,04
------------	--------	--	---------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------	-------------------	----------

Observations : Rappel : accord Employés du 26/06/95 : SMH : 855 € au 01/07/95. Accord cadres du 19/06/01 : RAG : 12 884,38 €  
L'accord de novembre 2006 ne revalorise pas la grille des cadres.

															O : 1,06 E : 1,06 Tot : 3,05
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

Observations : Deux accords ont été conclus le 13/05/05 : un pour les ouvriers et employés dont le coefficient est inférieur à 200 et l'autre pour les ETAM et cadres dont le coefficient est supérieur à 200.

1 268,06 €	(0, E)	57,1 %	11,9 %	11,9 %											O : 1,11 E : 1,11 Tot : 4,47
------------	--------	--------	--------	--------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

Observations : Rappel : RP 12/12/03 : SMH 807,03 € pour 35 h. RP 2003 et 2004 ne revalorisent pas la RAG : 2002 : 12 117 € (35 h)  
Les montants affichés base 165,23 h sont proratisés pour 35 h. L'accord ouvert à signature mentionné dans le bilan de décembre 2005 n'a finalement pas été signé.

					949,88 €	(0, E)	1,7 %	1,7 %	1,7 %	13 162,19 €	(0, E)	1,7 %	1,7 %	1,7 %	< SMIC	3 K	O : 1,25 E : 1,25
--	--	--	--	--	----------	--------	-------	-------	-------	-------------	--------	-------	-------	-------	--------	-----	----------------------

Observations : Dernier accord salarial du 14/01/04 (effet au 01/02/04).

1 238,06 €	(0, E)	1,8 %	1,2 %													O : 1,06 E : 1,06 Tot : 2,13
1 245,48 €	(0, E)	0,6 %	6,0 %	1,8 %												
1 249,21 €	(0, E)	0,3 %	3,0 %										1 K	< SMIC		

Observations : Relèvement des salaires réels de 1,0 % au 01/06/06, 0,6 % au 01/10/2006 et 0,3 % au 01/01/07. Branche conforme au SMIC en 2005 car salaire mensuel affiché pour 151,3 h soit 8,03 €/h.

1 220,00 €	(0, E)	3,0 %	3,7 %	3,7 %											< SMIC	3 K	O : 1,07 E : 1,07 Tot : 2,02
1 240,00 €	(0, E)														S : conforme		
(sit pour emplois techniques de la coiffure)																	

Observations : La nouvelle convention du 18/03/05 reprend les valeurs de salaires au 26/09/03. La branche a conclu une nouvelle convention le 10/07/06 ainsi qu'un avenant salaires qui reprend les montants de l'accord de novembre 2005 (effet à l'extension).

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05		
<b>Combustibles Liquides Gaz Commerce CC 1408</b>  14 194	A 21/04/05 01/05/05	SMH :	1 222,00 €	3,3 %		O : 1,13 E : 1,13 Tot : 4,30	A 16/03/06 01/04/06
<b>Commerces détail non alimentaire CC 1517</b>  CM 71 287	A 30/11/05 01/01/06	SMH :	1 220,00 €	8,2 % sur 01/02		O : 1,02 E : 1,00 Tot : 1,63	A 30/11/05 01/01/06
<b>Commerce de gros CC 573</b>  292 619					< SMIC	O : 1,06 E : 1,06 Tot : 3,21	A 13/04/06 A 17/11/06 01/04/06 01/01/07
<b>Coopératives de Consommation CC 179</b>  CM 7 868							
<b>Cuirs et peaux Industrie CC 207</b>  4 564	A 05/07/05 01/07/05	SMH :	1 217,91 €	1,5 %		O : 1,13 E : 1,13 Tot : 3,98	A 06/07/06 01/07/06
<b>Déchet activités CC 2149</b>  39 836	A 15/12/04 01/02/05 A 07/10/05 01/01/06	SMH : SMH :	1 098,00 € 1 224,00 €	2,0 %		O : 1,06 E : 1,06 Tot : 1,53	A 07/10/05 A 25/07/06 01/01/06 01/08/06
<b>Dentaires Cabinets CC 1619</b>  CM 40 649	A 08/07/05 01/07/05	SMH :	1 217,91 €	1,9 %		O : 1,34 E : 1,13 Tot : 1,79	A 29/06/06 01/04/06 01/07/06 01/10/06

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels					Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K <SMIC	Eventail des salaires
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot					
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	CSP	2006				
1 252,55 €	(0, E)	2,5 %	2,1 %	2,1 %								< SMIC S : conforme	1 K	O : 1,12 E : 1,12 Tot : 4,25
<b>Observations :</b> L'accord de 2005 modifie l'article 30 bis de la CC sur les réels (prévoit salaire plancher et une courbe de raccordement linéaire).														
1 220,00 €	(0, E)	8,4 %	8,2 % sur 01/ 2002									< SMIC	3 K	O : 1,10 E : 1,03 Tot : 1,80
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 06/09/01 : SMH : 1 126 € au 01/01/02 (35 h). Accord du 13/02/07 : 1 285 € à l'extension.														
1 222,00 €	(0, E)	8,5 %	7,2 %	7,2 %										O : 1,04 E : 1,04 Tot : 3,79
1 254,28 €	(0, E)	2,6 %	2,0 %											
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 14/12/01(RTT) : SMH : 1 126,45 € au 11/08/02 ; RAG : 13 517 € au 11/08/02. Les minima s'apprécient annuellement pour les cadres. L'accord du 13/04/06 fixe une progression entre chaque échelon.														
<b>Observations :</b> Pas de barème de salaires. Branche placée en CMP depuis le 22/11/05. Négocie sur les classifications et salaires agents de maîtrise et cadres.														
1 254,31 €	(0, E)	3,0 %	2,9 %	2,9 %										O : 1,13 E : 1,13 Tot : 3,95
<b>Observations :</b>														
1 224,00 €	(0, E)	11,4 %	11,4 %											O : 1,17 E : 1,17 Tot : 1,68
1 260,00 €	(0, E)	2,9 %	2,4 %	14,1 %										
<b>Observations :</b> L'accord du 07/10/05 reprend pour 35 h les valeurs qui s'appliquaient auparavant pour 39 heures. L'accord de juillet 2006 prévoit que les minima s'obtiennent par la formule <b>VP x coefficient, sauf pour le 1<sup>er</sup> coefficient</b> qui est fixé à un montant supérieur par dérogation à ce calcul.														
1 217,91 €	(0, E)	0,0 %	1,0 %											O : 1,34 E : 1,13 Tot : 1,79
1 254,31 €	(0, E)	3,0 %	3 %*											
1 254,31 €	(0, E)	0,0 %	2,0 %	3,0 %										
<b>Observations :</b>														

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €				Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05	Éventail des salaires		
<b>Dentaires Laboratoires prothèses CC 993</b>  CM 14 171	A 04/02/05 01/04/05	SMH :	1 227,30 €	2,4 %		O : 1,19 E : 1,08 Tot : 1,67	A 10/02/06 A 23/10/06	29/06/06 <i>extension</i>
<b>Distributeurs conseils hors domicile CC 1536</b>  13 553					< SMIC <b>S : conforme</b>	O : 1,04 E : 1,04 Tot : 2,77	A 28/02/06	01/03/06
<b>Eau et assainissement entreprises CC 2147</b>  6 174	A 05/09/05 24/03/06	RAG :	15 399 €			O : 1,10 E : 1,10 Tot : 2,90	A 05/09/05	24/03/06
<b>Eaux, boissons sans alcool CC 1513</b>  18 465	A 28/06/05 01/01/05 01/07/05 01/11/05	RAG :	15 927,47 €	Tot : 2,0 % 2,0 % 1,5 % 0,5 %		O : 1,16 E : 1,16 Tot : 2,69	A 19/09/06	01/01/06 01/07/06 01/10/06
<b>Édition CC 2121</b>  CM 24 371	A 06/06/05 01/02/05	RMG :	1 101,00 €	1,3 %		O : 1,06 E : 1,06 Tot : 2,49	A 20/12/06	01/12/06
<b>Études Techniques bureaux CC 1486</b>  404 446	A 05/10/04 A 20/10/04 01/02/05 A 15/12/05 01/01/06	RMG cadres au 01/01/05 RMG : RMG cadres au 01/01/06 RMG :	1 195,00 € 1 230,00 €	3,0 % 3,6 % 2,7 %	< SMIC <b>S : conforme</b>	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 3,84	A 15/12/05 A 15/12/05	01/01/06 (cadres) 01/01/06
<b>Experts Comptables CC 787</b>  CM 104 921					< SMIC	E : 1,10 Tot : 2,68	A 30/03/06	01/04/06



BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05		
<b>Financières Sociétés CC 478</b>  28 397	A 11/01/05 01/02/05	RAG :	16 000,00 €	8,9 % sur 09/01		O : 1,02 E : 1,02 Tot : 3,02	
<b>Fleuristes animaux familiares CC 1978</b>  CM 20 159	A 08/07/04 01/02/05	RMG :	1 160,00 €	3,2 %		O : 1,07 E : 1,07 Tot : 2,18	A 05/10/05 A 20/10/06
	A 05/10/05 01/02/06	RMG :	1 220,00 €	4,5 %			01/02/06 01/03/07
<b>Formation Organismes CC 1516</b>  CM 34 466	A 20/01/05 01/05/05	RAG :	14 205,00 €	1,3 %		O : 1,04 E : 1,04 Tot : 3,85	A 18/12/06
	01/07/05 A 15/12/05	RAG : Gel des minima en 2006	14 382,00 €	1,3 %			01/01/07
<b>Foyers de jeunes travailleurs CC 2336</b>  CM 6 303					< SMIC	O : 1,04 E : 1,04 Tot : 1,99	RP 11/10/06
<b>Frigorifiques exploitations CC 200</b>  6 307	A 28/04/05 01/03/05	SMH :	1 154,21 €	Tot : 9,5 % 4,5 %		O : 1,08 E : 1,08 Tot : 3,50	A 21/06/06
	A 04/07/05 01/07/05	SMH :	1 217,91 €	4,7 %			01/07/06
<b>Fruits et Légumes Épicerie commerce CC 1505</b>  CM 38 309	A 12/07/05 01/12/05	SMH :	1 228,50 €	3,0 %		O : 1,08 E : 1,08 Tot : 1,70	A 12/07/06
<b>Fruits et Légumes Expédition Exportation CC 1405</b>  10 023	A 21/10/05 01/12/05	SMH :	1 217,88 €	4,1 %		O : 1,21 E : 1,21 Tot : 1,90	A 13/12/06

**DE L'ANNÉE EN COURS**

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K < SMIC	Eventail des salaires		
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot						
Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	
															O : 1,02 E : 1,02 Tot : 3,02
<b>Observations :</b>															
					1 220,00 €	(0, E)	5,2 %	4,5 %	4,5 %						O : 1,08 E : 1,08 Tot : 2,18
					1 260,00 €	(0, E)	3,3 %	3,0 %							
<b>Observations :</b>															
										15 051 €	(0, E)	4,7 %	2,8 %		O : 1,02 E : 1,02 Tot : 3,78
<b>Observations :</b> Acc. du 15/12/05 prévoit gel des minima en 2006 et versement d'une prime de 120 € que l'employeur peut imputer ou non sur les augmentations individuelles ou collectives. L'effet de l'accord du 18/12/06 est lié à l'extension.															
1 234,00 €	(0, E)	2,0 %	2,0 %	2,0 %									< SMIC	1 K	O : 1,03 E : 1,03 Tot : 1,97
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 14/11/03 : SMH : 1 210 € au 01/01/04. La signature du texte conforme (1 282,38 € au 01/07/07) mentionné dans le bilan au 31/01/07 comme ouvert à la signature a été reportée.															
1 254,31 €	(0, E)	3,0 %	3,0 %	3,0 %											O : 1,08 E : 1,08 Tot : 3,50
<b>Observations :</b> Même montant pour les deux premiers coefficients. En 2005, l'avenant d'avril a été complété par un additif du 04/07/05 pour tenir compte de la revalorisation du SMIC.															
1 270,97 €	(0, E)	3,5 %	3,8 %	3,8 %											O : 1,08 E : 1,08 Tot : 1,74
<b>Observations :</b> Les accords précisent que pour rendre le salaire d'embauche plus attractif, le 1 <sup>er</sup> niveau de la grille est fixé à un taux > SMIC.															
1 254,28 €	(0, E)	3,0 %	2,6 %												O : 1,20 E : 1,20 Tot : 1,89
<b>Observations :</b> Les partenaires sociaux s'engagent à rouvrir les négociations sur les salaires dans le cadre de la révision des classifications. L'accord daté du 21/10/05 n'était pas pris en compte dans le bilan au 15/12/05 car a été signé ultérieurement.															

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Rappel 2005 SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €					Dates de signature	Dates d'effet	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05			Éventail des salaires
Type salaire	Valeur							
<b>Gardiens Concierges CC 1043</b>  CM 15 867	A 04/10/04 01/01/05	RMG :	1 154,18 €	2,5 %		E : 1,03	A 21/09/05 A 15/11/06	01/01/06 01/01/07
	A 21/09/05 01/01/06	RMG :	1 217,88 €	3,1 %				
<b>Géomètres CC 1598 puis 2543</b>  CM 11 119	A 18/01/05 01/01/05	SMH :	1 040,53 €	4,5 %		E : 1,14	A 07/12/05 A 31/05/06	01/01/06 01/07/06
	A 12/07/05 01/07/05	SMH :	1 060,30 €	1,9 %		Tot : 2,65		
	A 07/12/05 01/01/06	SMH :	1 114,38 €	5,1 %	< SMIC			
<b>Glaces Sorbets Industrie Com. de gros CC 1941</b>  5 867	A 07/01/05 01/01/05	RAG :	15 248 €	1,9 %		O : 1,15 E : 1,15	A 11/01/06	01/01/06
		RMG :	1 198,16 €	2,0 %		Tot : 3,46		
<b>Grands Magasins et Magas. Populaires CC 2156</b>  CM 42 075					< SMIC	O : 1,05 E : 1,05 Tot : 2,89		
<b>Habillement Commerce détail CC 1483</b>  77 612					< SMIC	O : 1,08 E : 1,08 Tot : 1,81	A 31/01/06	01/08/06
<b>Habillement Commerce Succursales CC 675</b> CM 55 268					< SMIC	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,88		
<b>Habillement Industrie CC 247</b>  100 749					< SMIC	O : 1,00 E : 1,05 Tot : 3,30		



BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €			Dates de signature	Dates d'effet	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05			Éventail des salaires
H.L.M. (SA) CC 2150   27 807	A 10/12/04					O : 1,20 E : 1,20 Tot : 3,39	A 12/12/05 A 07/12/06	01/01/06 01/01/07
	01/01/05	RMG : 1 168,10 € RAG : 15 817,92 €	4,8 % 4,9 %					
	A 12/12/05							
	01/01/06 01/01/06	RMG : 1 220,66 € RAG : 16 529,73 €	3,3 % 3,3 %					
Horlogerie Bijouterie Commerce CC 1487  13 760	A 10/06/05 01/09/05	SMH : 1 218,00 €	12,0 % sur 02/01			O : 1,14 E : 1,14 Tot : 2,55	A 29/06/06	01/09/06
Hôtellerie de plein-air CC 1631  CM 5 000	A 26/10/04		Tot : 12,6 %			O : 1,17	A 11/01/06	01/07/06
	01/04/05	RMG : 1 146,00 €	5,2 %			E : 1,17		
	A 15/03/05 01/07/05	RMG : 1 200,00 €	7,0 %	< SMIC S : conforme		Tot : 1,66		
Hôtels Cafés restaurants CC 1979  CM 421 983	A 19/12/05 <i>extension</i>	<i>taux horaire : 8,03 €</i>			< SMIC	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 1,12		
Huissiers de justice CC 1921  10 973						E : 1,17 Tot : 2,38	A 27/07/06	01/07/06
Immobilier CC 1527  CM 102 997	A 06/07/05 01/01/05	SMH : 940,84 €	1,4 %		< SMIC	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 1,92	A 15/06/06	01/07/06
Import-Export CC 43  52 157	A 16/11/04					O : 1,11 E : 1,11 Tot : 3,22	A 23/11/05 A 27/11/06	01/01/06 01/01/07
	01/01/05	SMH : 1 202,06 €	2,5 %					
	A 23/11/05 01/01/06	SMH : 1 220,00 €	2,3 %	< SMIC S : conforme				

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K < SMIC	Eventail des salaires		
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot						
Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	
					1 220,66 € (0, E)	4,5 %	3,3 %	3,3 %	3,3 %	16 529,73 € (0, E)	4,5 %	3,3 %	3,3 %	3,3 %	O : 1,18 E : 1,18 Tot : 3,33
					1 259,72 € (0, E)	3,2 %	2,9 %			17 058,68 € (0, E)	3,2 %	2,9 %			
<b>Observations :</b>															
1 254,28 € (E)	3,0 %	2,2 %	2,2 %												O : 1,12 E : 1,12 Tot : 2,51
<b>Observations :</b>															
					1 260,00 € (0, E)	5,0 %	4,5 %	4,5 %							O : 1,24 E : 1,24 Tot : 1,70
<b>Observations :</b>															
													< SMIC	12 K	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 1,09
<b>Observations :</b> Rappel : CC du 30/04/97 : SMH : taux horaire = 5,78 €. Pour 39h : 976,82 € (pour > 20 et < 20 salariés depuis l'accord du 13/07/04). L'accord du 19/12/05 a fait l'objet d'oppositions à l'extension. <b>Accord conforme du 05/02/07</b> (effet à l'extension) : 1 <sup>er</sup> K : 8,27 €/h.															
1 257,60 € (E)	0,4 %	4,1 %	4,1 %												E : 1,21 Tot : 2,44
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 23/03/04 : SMH : 1 252,36 € au 01/04/04. L'accord du 27/07/06 modifie la classification en ajoutant des points à chaque coefficient. Effort particulier pour 1 <sup>er</sup> niveau cadre.															
										16 307,00 € (0, E)	Instauration de RAG				O : 1,02 E : 1,02 Tot : 2,30
<b>Observations :</b> Accord classifications du 15/06/06. L'avenant n° 32 relatif à la fixation de nouvelles modalités de détermination des minima instaure des RAG et précise que le salaire minimum brut mensuel correspond au 1/13 <sup>e</sup> du salaire minimum brut annuel.															
1 220,00 € (0, E)	1,5 %	2,3 %	2,3 %												O : 1,10 E : 1,10 Tot : 3,21
1 256,00 € (0, E)	3,0 %	1,5 %													
<b>Observations :</b> L'accord du 27/11/06 prévoit une <b>clause de rendez-vous</b> dans le mois qui suit pour négocier une nouvelle grille, si le premier coefficient devient inférieur au SMIC.															

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €				Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05	Éventail des salaires		
<b>Imprimerie et Industries graphiques CC 184</b>  108 850	A 16/06/05 01/07/05	SMH :	1 225,00 €	3,3 %		O : 1,17 E : 1,17 Tot : 2,56	A 16/05/06 A 29/11/06	01/07/06 01/07/07
<b>Jardineries Graineteries CC 1760</b>  CM 9 936					< SMIC	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 1,98	A 28/04/06 A 22/09/06	01/07/06 01/01/07
<b>Jeux Jouets Industries CC 1607</b>  8 894	A 30/06/05 01/07/05	SMH :	1 218,00 €	3,4 %		O : 1,18 E : 1,18 Tot : 2,85	A 31/10/06	01/01/07
<b>Laitière Industrie CC 112</b>  53 109	A 10/11/05 01/11/05	RAG : SMH :	15 840,00 € 1 218,46 €	2,3 % 2,2 %		O : 1,10 E : 1,10 Tot : 3,06	A 22/11/06	01/11/06
<b>Librairie Équip. de bureau Com. Détail CC 1539 puis Papeterie AP 2541 Librairie AP 2537</b>  CM 62 749	<b>Papeterie</b> A 05/07/05 01/07/05	SMH :	1 220,00 €	7,5 %		O : 1,02 E : 1,02 Tot : 2,17	<b>Papeterie</b> A 21/11/06	<i>extension en 2007</i>
	<b>Librairie</b> A 13/10/05 01/11/05	SMH :	1 220,00 €	7,5 %	sur nov. 01			
<b>Manutention Ferroviaire CC 538</b>  CM 6 628	A 14/04/05 01/07/05	SMH :	1 220,94 €	3,8 %		O : 1,10 E : 1,12 Tot : 1,62	A 30/06/06	01/07/06
<b>Manutention Nettoyage Aéroport RP CC 1391</b>  Régionale 6 378	A 17/05/05 01/07/05	SMH :	1 102,49 €	2,3 %	< SMIC	O : 1,12 E : 1,12 Tot : 1,96	A 24/02/06 RP 27/06/06 RP 20/10/06	01/05/06 01/07/06 01/10/06

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K < SMIC	Eventail des salaires	
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot					
Valeur	CSP	%	CSP	Tot	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot	31/01/07		
1 247,00 € 1 269,00 € (pour 152 h 25)	(0, E)	1,8 %	1,7 %	1,7 %										O : 1,16 E : 1,16 Tot : 2,53
<b>Observations :</b> Accord du 19/10/06 au 01/01/07 pour la reliure, brochure, dorure : 1 <sup>er</sup> coefficient : 1 260 €. L'accord du 29/01/07 ne s'appliquera qu'au 01/07/07.														
1 242,18 € 1 254,31 €	(0, E)	19,9 %	18,5 % <i>(sur 01/03)</i>	18,5 %										O : 1,02 E : 1,02 Tot : 2,27
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 26/11/02 : SMH : 1 035,88 € au 01/01/03. L'accord du 28/04/06 contenait une <b>clause de rendez-vous</b> qui a joué en septembre 2006.														
1 254,00 €	(0, E)	3,0 %	2,3 %											O : 1,17 E : 1,17 Tot : 2,82
<b>Observations :</b> Dans l'accord du 31/10/06, la grille de calcul de l'ancienneté reste inchangée par rapport au 01/07/05.														
1 254,28 €	(0, E)	2,9 %	2,1 %	2,1 %			16 310 €	(0, E)	3,0 %	2,3 %	2,3 %			O : 1,09 E : 1,09 Tot : 3,10
<b>Observations :</b> La décision de sortir la prime d'ancienneté de l'assiette de la RAG (elle y avait été intégrée par l'accord du 26/09/03) a été avancée du 01/07/05 au 01/01/05. Les accords fixent aussi une RAG pour les cadres au forfait annuel en jours.														
1 285,00 €	(0, E)	5,3 %	5,6 %											O : 1,02 E : 1,02 Tot : 2,17
<b>Observations :</b> CCN dénoncée en 2004 par 2 organisations d'employeurs du secteur de la librairie. Ce secteur négocie actuellement une CCN propre. L'accord du 21 septembre 2006 proroge le délai de survie de l'ancienne CC jusqu'au 31 décembre 2007.														
1 254,50 €	(0, E)	2,8 %	2,8 %	2,8 %										O : 1,10 E : 1,12 Tot : 1,62
<b>Observations :</b> Les accords affichent des taux horaires pour les ouvriers et des mensuels pour 151,67 h pour les autres catégories. Ils précisent aussi que les parties conviennent de se réunir si le SMIC au 01/07 était > à la valeur du 1 <sup>er</sup> coefficient.														
					1 223,36 €	(0, E)								O : 1,32 E : 1,32 Tot : 2,05
					1 244,16 €	(0, E)	1,7 %	1,7 %						
					1 254,31 €	(0, E)	0,8 %	0,6 %						
<b>Observations :</b> A partir de l'accord du 24/02/06, <b>intégration des primes</b> dans les minima et <b>engagement</b> de la partie patronale pour l'avenir sur le <b>SMIC</b> (1 <sup>er</sup> niveau au SMIC au 1 <sup>er</sup> octobre de chaque année) et la prime de vacances et <b>non-écrasement de la grille ouvriers</b> .														

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05		
<b>Manutention portuaire CC 1763</b>	A 15/12/04					O : 1,45	A 15/12/05 01/01/06
	01/01/05	SMH :	1 178,96 €	1,5 %		E : 1,45	
		RMG :	1 178,96 €	1,5 %		Tot : 2,49	
	A 06/09/05						
	01/07/05	SMH :	1 243,96 €	3,0 %			
		RMG :	1 243,96 €	3,0 %			
A 15/12/05							
01/01/06	SMH :	1 267,60 €	1,9 %				
	RMG :	1 267,60 €	1,9 %				
CM	6 979						
<b>Mareyeurs Expéditeurs CC 1589</b>	A 01/07/05					O : 1,03	A 07/07/06 01/07/06
	01/07/05	SMH :	1 217,91 €	6,2 %		E : 1,03 Tot : 1,99	
CM	6 718						
<b>Maroquinerie Industries CC 1805</b>	A 09/09/05					O : 1,02	A 27/09/06 01/10/06
	15/10/05	RMG :	1 220,00 €	Premier barème 35 h		E : 1,02 Tot : 2,46	
CM	14 274						
<b>Matériaux de Construction Ouvriers CC 398</b>	RP 01/01/05					O : 1,11	
	01/01/05	SMH :	1 089,93 €	1,8 %	< SMIC		
CM	25 274						
<b>Matériaux de Construction ETAM CC 533</b>	RP 01/01/05					E : 1,11	
	01/01/05	SMH :	1 089,93 €	1,8 %	< SMIC		
CM	21 510						
<b>Médecine du travail (service interentr.) CC 897</b>	A 01/02/05					O : 1,02	A 03/11/05 A 12/12/06 01/01/07
	01/01/05	RAG :	15 604,50 €	3,0 %		E : 1,02	
	01/01/05	SMH :	1 046,79 €	2,2 %		Tot : 4,28	
	A 08/09/05						
	01/01/05	RAG :	15 950,00 €	2,2 %			
	A 03/11/05						
	01/01/06	RAG :	16 428,50 €	3,0 %			
01/01/06	SMH :	1 069,20 €	2,1 %				
11 149							

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K < SMIC	Eventail des salaires		
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot						
Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	
1 267,60 €	(0, E)	1,9 %	1,9 %	1,9 %	1 267,60 €	(0, E)	1,9 %	1,9 %	1,9 %						O : 1,45 E : 1,45 Tot : 2,49
<b>Observations :</b>															
1 257,34 €	(0, E)	3,2 %	2,9 %	2,9 %											O : 1,03 E : 1,03 Tot : 1,96
<b>Observations :</b> Filière suivie : mareyeurs expéditeurs (accord du 07/07/06 ne concerne pas les sauteurs saurisseurs). Révision de la classification du 18/03/05.															
					1 260,00 €	(0, E)	3,3 %	2,9 %	2,9 %						O : 1,02 E : 1,02 Tot : 2,38
<b>Observations :</b> Accord sur les salaires réels du 18/04/05 (+ 1,4 %). Nouvelle convention du 09/09/05. Revalorisation en 2006 seulement des 3 premiers niveaux.															
													< SMIC	4 K	O : 1,11
<b>Observations :</b> Rappel : dernier accord du 22/10/03 : SMH : 1 070,56 € au 01/11/03. Un accord salaires du 19/12/06 (effet au 01/01/07) a fait l'objet d'une triple opposition. Accord classification du même jour.															
													< SMIC	4 K	E : 1,11
<b>Observations :</b> Rappel : dernier accord du 22/10/03 : SMH : 1 070,56 € au 01/11/03. Triple opposition à l'accord salaires du 19/12/06. Accord classification du même jour supprime K 150.															
1 069,20 €	(0)	2,1 %	2,1 %	2,1 %						16 428,50 €	(0)	3,0 %	3,0 %	3,0 %	O : 1,03 E : 1,03 Tot : 4,32
1 089,45 €	(0)	1,9 %	1,9 %							16 921,36 €	(0)	3,0 %	3,0 %		
<b>Observations :</b>															

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05		
<b>Médicaux Cabinets CC 1147</b>  89 018	A 14/01/05 01/01/05	SMH :	1 182,83 €	2,0 %	< SMIC <b>S : conforme</b>	E : 1,01	
<b>Menuiserie Charpente AP 2273</b>  13 725						O : 1,22 E : 1,08 Tot : 3,07	A 17/02/06 A 19/12/06 01/01/06
<b>Meunerie CC 1930</b>  19 931	A 13/04/05 01/11/05	RMG :	1 205,00 €	4,9 %	< SMIC <b>S : conforme</b>	O : 1,11 E : 1,11 Tot : 3,06	A 10/03/06 01/04/06
<b>Miroiterie CC 1499</b>  11 282	A 28/09/04 06/04/05	SMH :	1 098,09 €	Tot : 11,7 % 5,6 %	< SMIC <b>S : conforme</b>	O : 1,10 E : 1,06 Tot : 3,04	A 04/07/06 01/12/06
	A 28/06/05 01/10/05	SMH :	1 189,09 €	5,7 %			
<b>Mutualité CC 2128</b>  37 066	A 03/11/04 01/01/05	RAG :	15 603,00 €	1,6 %		O : 1,06 E : 1,06 tot : 3,66	A 07/12/05 A 23/11/06 01/01/06
	A 07/12/05 01/01/06	RAG :	15 837,45 €	1,5 %			
<b>Navigation de plaisance CC 1423</b>  12 428	A 30/06/04 01/01/05	SMH :	1 200,38 €	Tot : 2,4 % 0,9 %		O : 1,09 E : 1,09 Tot : 3,04	A 22/11/06 01/12/06
	01/03/05	SMH :	1 206,02 €	0,4 %			
	01/06/05	SMH :	1 211,94 €	0,5 %			
	A 22/06/05 01/07/05	SMH :	1 218,14 €	0,5 %			
<b>Navigation Libre (personnel sédentaire) CC 23</b>  7 651	A 21/11/05 01/10/05	SMH :	1 260,00 €	Premier barème 35h		O : 1,09 E : 1,09 Tot : 2,38	A 02/05/06 01/05/06
		Coefficient d'embauche : 1220 €					

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels				Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K <SMIC	Eventail des salaires
Plus bas niveau			Toutes	Tot	Plus bas niveau			Toutes	Tot	Plus bas niveau			Toutes			
Valeur	CSP	%	CSP	2006	Valeur	CSP	%	CSP	2006	Valeur	CSP	%	CSP	2006		

E : 1,04

**Observations :** Le barème 2005 établi pour 169 h a été proratisé pour 35 h.

**Accord de janvier 2007 (effet au 01/01/07) : 1 318 € (+ 11,4 % :** les salaires antérieurs pour 39 h valent pour 35 h).  
Modification des coefficients de la grille pour permettre application d'une valeur de point sur toute la grille.

14 640,00 € (0, E) 3,6 % 3,9 % 3,9 %  
15 052,00 € (0, E) 2,8 % 2,8 %

O : 1,22  
E : 1,08  
Tot : 3,08

**Observations :** Rappel : accord du 20/02/04 : RAG : 14 129 € au 01/01/04.

1 229,08 € (0, E) 1,6 % 1,6 % 1,6 %  
Coefficient d'embauche : 1224,28 €

O : 1,12  
E : 1,12  
Tot : 3,08

**Observations :** L'accord du 13/04/05 supprime les rémunérations annuelles garanties.

**Accord conforme au SMIC du 05/01/07 : 1 259,81 € au 01/03/07 (+ 2,5 %). Coefficient d'embauche : 1 254,89 €**

1 240,63 € (0) 4,3 % 4,7 % 4,7 %

< SMIC 1 K

O : 1,11  
E : 1,07  
Tot : 3,17

**Observations :** Depuis l'accord du 07/05/04, les accords affichent l'objectif de négocier un barème conforme au SMIC (K 170 conforme en 2004, K 160 conforme en 2005, K 150 en 2006). Seul le K 140 reste < SMIC.

15 837,45 € (0, E) 1,5 % 1,5 % 1,5 %  
16 043,34 € (0, E) 1,3 % 1,3 %

O : 1,06  
E : 1,06  
tot : 3,66

**Observations :**

1 254,31 € (0, E) 3,0 % 2,7 % 2,7 %

O : 1,09  
E : 1,09  
Tot : 3,01

**Observations :** CC du 22/12/00 pas en vigueur car non étendue (problème de champ) hors effet lié à l'extension.

1 285,20 € (0, E) 2,0 % 2,0 % 2,0 %  
Coefficient d'embauche : 1 244,40 €

O : 1,09  
E : 1,09  
Tot : 2,38

**Observations :** Rappel : accord du 30/03/98 : SMH : 1 016,07 € au 01/04/98 (39 h).

L'accord du 21/11/05, article 2, précise la négociation salariale annuelle prendra notamment en compte l'évolution de l'indice des prix et du SMIC, en particulier en ce qui concerne le niveau I.

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05		
<b>Notariat CC 2205</b>  CM 46 177	A 17/02/05 01/03/05	SMH : 1 127,00 €	3,3 %	< SMIC	O : 1,00 E : 1,08 Tot : 3,52	A 16/02/06	01/03/06
<b>Optique Lunetterie Commerce CC 1431</b>  CM 19 253	A 25/05/04 01/01/05 A 03/06/05 01/02/06	SMH : 1 135,00 €  SMH : 1 222,00 €	Premier barème 35 h		O : 1,10 E : 1,10 Tot : 2,14	A 03/06/05 A 14/09/06	01/02/06 01/10/06
<b>Panneaux à base de bois CC 2089</b>  6 820				< SMIC	O : 1,24 E : 1,14 Tot : 4,18	A 22/03/06	01/01/06 01/04/06
<b>Papeterie (fabrique articles) OEAM CC 1689</b>  9 033					O : 1,00 E : 1,02	A 19/06/06	01/05/06
<b>Papier Carton Production OEDTAM CC 1492</b>  CM 31 306				< SMIC	O : 1,03 E : 1,03	A 22/11/06	01/10/06
<b>Papier Carton Transformation OEDTAM CC 1495</b> CM 25 365				< SMIC	O : 1,03 E : 1,03	A 22/11/06	01/10/06
<b>Parcs de Loisirs CC 1790</b>  15 435	A 26/07/05 01/07/05 01/01/06	SMH : 1 218,00 € SMH : 1 220,00 €	6,4 % 0,2 %		O : 1,13 E : 1,13 Tot : 2,68	A 26/07/05	01/01/06
<b>Parfumerie Esthétique CC 972</b>  CM 27 095				< SMIC	E : 1,09 Tot : 2,05		

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K < SMIC	Eventail des salaires	
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot					
Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot

1 273,00 €	(0, E)	13,0 %	5,9 %	5,9 %											O : 1,05 E : 1,09 Tot : 3,45
------------	--------	--------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

**Observations :** Accord de classification du 16/02/06 : revalorisation des 3 premiers coefficients de la grille.

1 222,00 €	(0, E)	7,7 %	4,4 %												O : 1,13 E : 1,13 Tot : 2,14
1 259,00 €	(0, E)	3,0 %	2,3 %	6,9 %											

**Observations :**

1 077,00 €	(0, E)	2,0 %	2,0 %	2,0 %						14 724 €	(0, E)	10,4 %	4,5 % à 10,4 %	< SMIC	1 K	O : 1,25 E : 1,14 Tot : 4,19
------------	--------	-------	-------	-------	--	--	--	--	--	----------	--------	--------	----------------	--------	-----	------------------------------------

**Observations :** Rappel : accord du 23/03/04 : RAG : 13 337 € au 01/01/04 et SMH : 1 056,09 € au 01/04/04.

					1 217,91 €	(0, E)	9,5 %	9,5 %	9,5 %					< SMIC S : conforme	0 : 7 K sur 8 E : 14 K sur 16	O : 1,06 E : 1,08
--	--	--	--	--	------------	--------	-------	-------	-------	--	--	--	--	------------------------	-------------------------------------	----------------------

**Observations :** Rappel : accord du 08/01/04 : RMG : 1 112,25 € au 01/12/03.

					1 255,00 €	(0, E)	14,6 %	10,0 % (sur 06/02)	10,0 %	15 512,00 €	(0, E)	15,8 %*	15,8 %* (sur 01/02)			O : 1,09 E : 1,09
--	--	--	--	--	------------	--------	--------	--------------------------	--------	-------------	--------	---------	---------------------------	--	--	----------------------

**Observations :** Rappel : accord du 11/06/02 : RAG : 13 390 € au 01/01/02 et RMG : 1 095 € au 01/06/02.

					1 255,00 €	(0, E)	14,6 %	10,0 % (sur 06/02)	10,0 %	15 512,00 €	(0, E)	15,8 %*	15,8 %* (sur 01/02)			O : 1,09 E : 1,09
--	--	--	--	--	------------	--------	--------	--------------------------	--------	-------------	--------	---------	---------------------------	--	--	----------------------

**Observations :** Rappel : accord du 11/06/02 : RAG : 13 390 € au 01/01/02 et RMG : 1 095 € au 01/06/02

1 220,00 €	(0, E)	0,2 %	0 à 0,2 %	0 à 0,2 %										< SMIC	5 K	O : 1,10 E : 1,10 Tot : 2,60
------------	--------	-------	--------------	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------	-----	------------------------------------

**Observations :** L'accord du 26/07/05 précise que pour comparer les minima avec les réels, il faut inclure (à partir du niveau II) les primes le mois où elles sont versées. Les parties conviennent d'engager la refonte des classifications.

														< SMIC	7 K	E : 1,06 Tot : 1,99
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------	-----	------------------------

**Observations :** Rappel : accord du 27/04/04 : SMH : 1 137 € au 01/04/04. L'accord 2004 précisait que les parties s'engagent à faire évoluer les minima pour obtenir une ouverture hiérarchique plus large.

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05		
<b>Particulier employeur CC 2111</b>  CM 775 000	A 05/07/05 01/12/05	SMH : 1 228,50 € Coef. d'embauche : 1 217,88 €	5,6 %		E : 1,05		
<b>Pâtisserie CC 1267</b>  21 441	A 08/09/05 01/10/05	SMH : 1 228,53 €	2,7 %		O : 1,10 E : 1,10	A 07/09/06	01/10/06
<b>Pétrole Industrie CC 1388</b>  33 764	RP 14/12/04 01/01/05 A 01/12/05 01/01/06	SMH : 1 220,40 €  SMH : 1 256,97 € RAG : 16 400,00 €	1,7 %  2,6 % 7,5 %		O : 1,26 E : 1,26 Tot : 5,12	A 01/12/05 A 30/11/06	01/01/06 01/01/07
<b>Pharmaceutique Industrie CC 176</b> CM jusqu'à l'accord du 09/09/05 99 591	A 09/09/05 01/07/05	SMH : 1 239,25 € (coef. d'embauche : 1 225,75 €)	9,8 % sur 04/02		O : 1,22 E : 1,22 Tot : 3,97	A 31/03/06	01/02/06
<b>Pharmacie officine CC 1996</b>  110 660	A 13/12/04 01/01/05 A 04/07/05 01/07/05	SMH : 1 218,00 €  SMH : 1 230,00 €	Tot : 3,96 % 2,4 % 1,3 %		O : 1,04 E : 1,03 Tot : 3,63	A 03/07/06	01/07/06
<b>Pharmacie produits fabrication com. CC 1555</b>  13 632	A 06/01/05 01/02/05	RMG : 1 200,00 €	2,6 %	< SMIC <b>S : conforme</b>	O : 1,10 E : 1,10 Tot : 4,01	RP 02/02/06	01/02/06
<b>Pharmacie Répartition CC 1621</b>  CM 13 232	A 13/01/05 01/02/05 01/07/05	SMH : 1 200,12 € SMH : 1 225,00 €	Tot : 2,7 % 1,3 % 1,5 %		O : 1,10 E : 1,10 Tot : 4,32	A 09/01/06	01/01/06 01/07/06

**DE L'ANNÉE EN COURS**

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K < SMIC	Eventail des salaires	
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau					Toutes
Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006

													< SMIC	1 K	E : 1,03
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------	-----	----------

**Observations :** Les accords affichent un salaire mensuel pour 174 h, mais également un taux horaire qui permet de calculer un salaire base 35 h. Branche exclue du Livre 2 du code du travail.

1 274,03 €	(0, E)	3,7 %	3,4 %	3,4 %											O : 1,09 E : 1,09
------------	--------	-------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----------------------

**Observations :**

1 256,97 €	(0)	3,0 %	2,6 %	2,6 %											O : 1,20 E : 1,20 tot : 4,88
1 295,76 €	(0)	3,1 %	2,3 %							17 000 €	(0, E)	3,7 %	NH		

**Observations :** Accord du 26/11/03 : RAG non hiérarchisée : 15 250 € au 01/01/04. Réunion paritaire d'ici le 30/06/07.  
Augmentation des salaires réels de 2,0 % au 01/01/2006 sur la partie du salaire < 6 300 € et de 1,9 % au 01/01/07 sur la partie du salaire < 6 800 €.

1 269,70 €	(0, E)	2,5 %	2,2 %	2,2 %											O : 1,22 E : 1,22 Tot : 3,94
(coef. d'embauche 1 256 €)															

**Observations :**

1 258,00 €	(0)	2,3 %	2,6 %	2,6 %											O : 1,05 E : 1,03 Tot : 3,69
------------	-----	-------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

**Observations :**

1 222,00 €	(0)	1,8 %*	1,8 %*	1,8 %*									< SMIC	2K	O : 1,07 E : 1,07 Tot : 3,89
------------	-----	--------	--------	--------	--	--	--	--	--	--	--	--	--------	----	------------------------------------

**Observations :** La RP de 02/06 revalorise seulement le premier coefficient.

1 243,38 €	(0, E)	1,5 %	1,5 %												O : 1,10 E : 1,10 Tot : 4,32
1 255,81 €	(0, E)	1,0 %	2,5 %												

**Observations :**

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05		
Photographie CC 2162  9 887	A 17/11/05 01/07/05	RMG : 1 218,00 €	premier barème 35h		O : 1,29 E : 1,29 Tot : 2,77		
Plasturgie CC 292  133 476	A 16/12/04 15/04/05	SMH : 1 215,00 €	22,1 % sur 01/99	< SMIC <b>S : conforme</b>	O : 1,23 E : 1,15 Tot : 3,99	A 19/01/06 RP 01/10/06	01/02/06 01/10/06
Poissonnerie CC 1504  10 428	A 07/07/05 01/09/05	SMH : 1 306,19 €	5,0 %		O : 1,11 E : 1,13 Tot : 1,87	A 03/07/06	01/09/06
Pompes funèbres CC 759  15 449	A 08/09/05 01/10/05 01/06/06	RMG : 1 160,36 € RMG : 1 206,77 €	4,7 %	< SMIC	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,30	A 08/09/05 A 24/11/06	01/06/06 01/01/07
Ports autonomes CC 11  6 581	A 17/03/05 01/01/05 A 29/11/05 01/01/06	SMH : 987,75 € SMH : 1 065,00 €	1,8 % 1,8 %	< SMIC	O : 1,21 E : 1,21 Tot : 4,04	A 29/11/05	01/01/06
Presse Quotidienne Régionale E CC 698 puis AP 2538  7 837	A 14/03/05 01/04/05 01/09/05	RMG : 1 342,62 € RMG : 1 354,70 €	Tot : 2 % 1,1 % 0,9 %		E : 1,23	A 10/04/06	01/05/06 01/10/06
Prévention Sécurité CC 1351  CM 87 868	A 29/10/03 01/07/05	SMH : 1 260,54 €	5,0 %		O : 1,09 E : 1,09 Tot : 3,72	A 17/10/06	01/04/07

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K <SMIC	Eventail des salaires		
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot						
Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot	
													< SMIC	4 K	O : 1,26 E : 1,26 Tot : 2,69
<b>Observations :</b>															
1 235,00 €	(0, E)	1,7 %	1,6 %	1,6 %											O : 1,21 E : 1,13 Tot : 3,92
1 255,00 €	(0, E)	1,6 %*	1,6 %*	1,6 %*											
<b>Observations :</b> Accord du 16/12/04 prévoit que le salaire du + bas niveau ne peut être < SMIC au 01/07 de chaque année, et que le salaire de chaque coefficient doit être > à celui du coef. précédent. La RP d'octobre 2006 revalorise stt les deux premiers coefficients. Un accord du 12/07/06 prolonge le délai d'application de la classification résultant de l'accord du 12/12/04 jusqu'au 31/12/06. <b>Demande de mise en mixte de la part des OS.</b>															
1 345,38 €	(0, E)	3,0 %	4,0 %	4,0 %											O : 1,11 E : 1,13 Tot : 2,06
<b>Observations :</b> Réécriture de la convention collective le 12/01/06 (effet à l'extension). L'accord du 03/07/06 revalorise les minima de 3 % pour l'ensemble des catégories, sauf les cadres qui bénéficient de 13 % d'augmentation.															
					1 206,77 €	(0, E)	4,0 %	3,6 %	3,6 %						O : 1,03 E : 1,03 Tot : 2,34
					1 250,26 €	(0, E)	4,0 %	2,7 %					< SMIC	2 K	
<b>Observations :</b>															
1 065,00 €	(0, E)	7,8 %	1,8 %	1,8 %									< SMIC	4 K	O : 1,19 E : 1,19 Tot : 3,99
<b>Observations :</b> Un accord du 29/11/05 prévoit que le coefficient 150 ne s'applique plus aux nouveaux embauchés.															
					1 366,00 €	(E)	0,8 %	0,8 %							E : 1,23
					1 377,00 €	(E)	0,8 %	0,8 %	1,6 %						
<b>Observations :</b>															
1 298,36 €	(0, E)	3,0 %	3,0 %												O : 1,09 E : 1,09 Tot : 3,72
<b>Observations :</b> Les valeurs indiquées sont celles du K120. L'avenant du 26/09/90 précise que les coefficients 100, 105 et 110 sont des coefficients d'embauche. Depuis 1995, les accords ne précisent plus leur montant de salaire. Accord du 17/10/06 prévoit 2 <sup>e</sup> relèvement de 1 % au <b>01/07/07 (1 311,34 €)</b> .															

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05		
<b>Produits alimentaires élaborés industrie CC 1396</b>  38 675	A 10/05/05 01/05/05 01/07/05	SMH : 1 204,26 € SMH : 1 217,91 €	Tot : 2,9 % 1,7 % 1,2 %		O : 1,12 E : 1,12 Tot : 3,96	A 09/05/06 RP 26/09/06	01/05/06 01/07/06 01/10/06
<b>Promotion Construction CC 1512</b>  CM 10 898	A 10/11/05 01/07/05	SMH : 1 218,00 €	4,9 %		O : 1,16 E : 1,16 Tot : 2,58	A 26/09/06	01/07/06
<b>Propreté (entreprises de) CC 1810</b>  264 450	A 16/03/05 01/07/05	SMH : 1 223,98 €	3,6 %		O : 1,24 E : 1,18 Tot : 3,08	A 16/03/06 A 21/11/06	01/07/06 01/04/07
<b>Publicité CC 86</b>  101 960					O : 1,10 E : 1,10 Tot : 2,36		
<b>Quincaillerie Commerce interrégionale CC 1383</b>  15 689				< SMIC	E : 1,00	A 23/06/06 A 21/11/06	01/01/06 01/03/07
<b>Récupération Industrie et Commerce CC 637</b>  19 309	A 05/01/05 01/02/05 A 19/10/05 01/11/05	RMG : 1 159,15 € RMG : 1 218,00 €	Tot : 9,2 % 6,0 % 3,0 %		O : 1,11 E : 1,11 Tot : 1,88	A 21/09/06	01/10/06
<b>Reprographie CC 706</b>  5 980	A 28/11/05 01/01/06	SMH : 1 240,00 €	SMP plancher		O : 1,00 E : 1,00	A 28/11/05	01/01/06

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K < SMIC	Eventail des salaires		
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot						
Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot	
1 230,04 €	(0, E)	1,0 %	1,0 %												O : 1,11 E : 1,11 Tot : 3,91
1 239,14 €	(0, E)	0,7 %	0,8 %												
1 254,31 €	(0, E)	1,2 %*	1,2 %*	2,3 %											
<b>Observations :</b> Accord du 09/05/06 prévoyait une clause de rendez-vous le 14/09/06 si le SMIC dépassait 8,17 € (montant du 1 <sup>er</sup> coefficient) et un engagement de conduire une réflexion en commission paritaire restreinte sur l'abandon du SMPG et la hiérarchisation de la grille.															
1 255,00 €	(0, E)	3,0 %	3,1 %	3,1 %											O : 1,16 E : 1,16 Tot : 2,58
<b>Observations :</b>															
1 248,24 €	(0)	2,0 %	2,0 %	2,0 %											O : 1,24 E : 1,18 Tot : 3,06
1 258,86 €	(0)	0,9 %	0,7 %												
<b>Observations :</b> L'accord du 21/11/06 prévoit aussi un relèvement au 01/07/07 et une clause de rendez-vous dans les 15 jours suivant la publication du SMIC au 01/07/07 si le 1 <sup>er</sup> coefficient était rattrapé par le SMIC.															
															O : 1,10 E : 1,10 Tot : 2,36
<b>Observations :</b> L'accord salaires précédent celui de 2004 datait de 1980. Rappel : accord du 16/03/04 : RAG : 15 410 € (15 091,45 € à l'embauche) ; RMG : 1 233 € (1 215 € à l'embauche) au 01/12/04. L'accord 2004 prévoit des dispositions transitoires sur la prime d'ancienneté jusqu'en 2010.															
1 225,00 €	(0)	21,2 %	22,4 %	22,4 %											E : 1,07
			(sur 07/01)												
1 260,00 €	(0)	2,9 %	2,1 %												
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 04/07/01 : SMH : 1 010,51 € au 01/07/01. Accord du 23/06/06 instaure une RAG pour salariés ayant 3 ans d'ancienneté.															
					1 266,72 €	(0, E)	4,0 %	3,4 %	3,4 %						O : 1,10 E : 1,10 Tot : 1,86
<b>Observations :</b> Salaires réels : + 2 % au 01/02/2005 et + 1 % au 01/11/05 ainsi que + 1,5 % au 01/10/06.															
1 240,00 €	(0, E)	1 <sup>er</sup> salaire minimum 35 h SMP plancher											< SMIC		O : 1,00 E : 1,00
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 18/03/97 : SMH : 998,54 € au 01/04/97 (39 h). L'accord du 28/11/05 fixe seulement un plancher mensuel mais ne revalorise pas le reste de la grille qui remonte toujours à 1997, toute la grille O et E étant recouverte par ce plancher.															

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Effectif de la branche	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €		Dates de signature	Dates d'effet	
		Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05			Éventail des salaires
		Type salaire	Valeur					
<b>Restaurants de Collectivités CC 1266</b>	A 30/06/05			Tot : 3,2 %		O : 1,19	A 13/04/06	01/04/06
	01/07/05	SMH :	1 187,29 €	1,6 %		E : 1,19		
		RMG :	1 316,91 €	1,6 %		Tot : 2,08	A 21/09/06	01/10/06
	01/10/05	SMH :	1 193,66 €	1,7 %				
		RMG :	1 323,62 €	1,6 %				
CM	72 436							
<b>Restauration Rapide CC 1501</b>	A 06/07/05					O : 1,07	A 19/07/06	01/07/06
	01/07/05	SMH :	1 217,88 €	4,4 %		E : 1,07 Tot : 4,11		
	73 599							
<b>Sérigraphie Industrie CC 614</b>	A 10/02/05					O : 1,23	A 05/10/05	01/01/06
	01/01/05	RMG :	1 184,00 €	1,4 %		E : 1,23		01/07/06
	A 05/10/05					Tot : 2,45	A 23/10/06	01/01/07
	01/01/06	RMG :	1 218,00 €	1,3 %				
	7 086							
<b>Sidérurgie CC 2344</b>	A 23/02/05					O : 1,15	A 13/02/06	01/01/06
	01/01/05	RAG :	14 800,00 €	2,6 %		E : 1,09		
	28 560							
<b>Sociaux centres socioculturels CC 1261</b>	A 19/11/04					O : 1,54	A 10/11/05	01/01/06
	01/01/05	RAG :	14 215,00 €	1,2 %		E : 1,54		
	A 10/11/05					Tot : 3,00	A 30/11/06	01/01/07
	01/01/06	RAG :	14 872,41 €	1,2 %				
	15 945							
<b>Sol Produits Engrais CC 1077</b>	A 07/07/05					O : 1,01	A 01/07/06	01/07/06
	01/07/05	SMH :	1 218,50 €	6,0 %		E : 1,01 Tot : 2,05		
	16 386							
		Coef. d'embauche :	1 217,90 €					
<b>Sport Equipement Loisirs Commerce CC 1557</b>	A 12/05/05					O : 1,08	A 06/06/06	01/07/06
	01/07/05	SMH :	1 218,00 €	5,1 %		E : 1,08 Tot : 2,59		
	40 319							
CM								

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K < SMIC	Eventail des salaires	
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot					
Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot
1 205,60 € (0, E)	1,0 %	1,0 %			1 336,21 € (0, E)	1,0 %	1,0 %							
Coef. d'embauche : 1 197,11 €					Coef. d'embauche : 1 262,42 €									0 : 1,12
1 229,52 € (0, E)	2,0 %	1,8 %	2,8 %		1 367,81 € (0, E)	2,4 %	1,9 %	2,9 %						E : 1,12
Coef. d'embauche : 1 221,03 €					Coef. d'embauche : 1 287,60 €									Tot : 1,94
<b>Observations :</b>														
1 254,28 € (0, E)	3,0 %	2,7 %	2,7 %							RAG pour cadres seulement	0 à 1,3 %			
														0 : 1,06
<b>Observations :</b> L'accord du 19/07/06 précise que les négociations sur les classifications doivent reprendre dès septembre 2006.														
					1 218,00 € (0, E)	2,9 %	1,3 %	1,3 %						0 : 1,22
					1 218,00 € (0, E)	0,0 %	0 à 0,7 %	0 à 0,7 %						E : 1,22
					1 255,00 € (0, E)	3,0 %	2,1 %							Tot : 2,41
<b>Observations :</b> Les accords 2005 et 2006 contiennent des clauses de rendez-vous prévoyant chaque année des réunions paritaires entre le 1 <sup>er</sup> juillet et la fin de l'année.														
										15 145 € (0, E)	2,3 %	2,6 %	2,6 %	0 : 1,15
														E : 1,10
<b>Observations :</b>														
										14 872 € (0, E)	4,6 %	1,5 à 4,6 %	1,5 à 4,6 %	0 : 1,49
														E : 1,49
														Tot : 2,91
<b>Observations :</b> L'accord du 10/11/05 avait institué une garantie plancher, qui est supprimée par l'accord du 30/11/06. La branche signale qu'une autre disposition est en cours de négociation pour solutionner les situations des revenus inférieurs au SMIC.														
1 254,80 € (0, E)	3,0 %	2,9 %	2,9 %											0 : 1,01
(Coef. d'embauche : 1 254,20 €)														E : 1,01
														Tot : 2,05
<b>Observations :</b> Texte														
1 242,00 € (0, E)	2,0 %	2,0 %	2,0 %										< SMIC	3 K
														0 : 1,07
														E : 1,07
<b>Observations :</b> Dans l'accord du 01/07/06, les parties signataires ont convenu de ne pas fixer le salaire minimum conventionnel pour le coefficient 600 (maximum cadre).														

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2005 SMC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €					Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05		
<b>Sucrerie Distillerie CC 1436</b>  10 224	A 14/06/05	Tot : RAG (3,5 %) SMH (3,8 %)			0 : 1,26	A 11/07/06	01/07/06
	01/04/05	SMH :	963,76 €	2,8 %	E : 1,26		
		RAG :	15 958,99 €	2,6 %	Tot : 3,04		
	01/06/05	SMH :	987,85 €	1,0 %			
	RAG :	16 102,62 €	0,9 %				
<b>Télécommunications CC 2148</b>  CM 19 400	A 28/01/05				0 : 1,16	A 02/02/06	01/01/06
	01/01/05	RAG :	14 641,00 €	2,2 %	E : 1,16		
					Tot : 4,13		
<b>Téléphériques CC 454</b>  CM 9 496	A 20/06/05			Tot : 2 %	0 : 1,20	A 07/06/06 A 15/11/06	01/06/06 01/12/06
	01/06/05	SMH :	1 212,19 €	1,0 %	E : 1,17		
	A 23/11/05				Tot : 3,05		
	01/12/05	SMH :	1 224,20 €	1,0 %			
<b>Textile Industrie CC 18</b>  135 109	A 26/09/05	3 accords catégoriels			0 : 1,04	A 20/11/06 <b>(base 152,25 heures)</b>	01/12/06
	01/10/05	SMH :	1 223,00 €	10,5 % sur 11/03	E : 1,02		
		<b>(base 152,25 h)</b>			Tot : 3,15		
<b>Thermiques Equipements CC 998</b>  24 351	A 16/05/05			sur 01/01	0 : 1,07	A 16/06/05	01/01/06
	01/01/06	RMG NH :	1 225,00 €	22,7 %	E : 1,07		
		RAG :	15 402,00 €	16,7 %			
<b>Tissus Tapis Linge maison CC 1761</b>  6 630	A 17/11/04				0 : 1,10	A 14/12/05 A 22/11/06	01/01/06 01/09/06 01/01/07
	01/01/05	SMH :	1 192,00 €	2,8 %	E : 1,10		
	A 14/12/05			< SMC	Tot : 2,91		
	01/01/06	SMH :	1 218,00 €	2,3 %	<b>S : conforme</b>		
<b>Tourisme organismes à but non lucratif CC 1909</b>  CM 10 989	RP 16/09/05				0 : 1,20	RP 16/09/05 A 25/09/06	01/01/06 01/01/07 01/07/07
	01/10/05	SMH :	1 262,70 €	3,6 %	E : 1,20		
	01/01/06	SMH :	1 268,80 €	0,5 %	Tot : 2,75		

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K < SMIC	Eventail des salaires			
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot							
Valeur	CSP	%	CSP	Tot	CSP	%	CSP	Tot	CSP	%	Tot	2006				
1 266,38 €	(0, E)	28,2 %	1,7 % à 28,2 %	1,7 % à 28,2 %					16 376,37 €	(0, E)	1,7 %	1,7 %	1,7 %			O : 1,26 E : 1,26 Tot : 3,04
<b>Observations :</b> L'accord du 11/07/06 prévoit des compléments de rémunération permettant de porter les K 120 à 200 à des montants supérieurs dans l'attente d'une réforme des classifications. Les syndicats patronaux prennent l'engagement que le prochain barème soit établi sur la base d'un 1 <sup>er</sup> K au moins égal au SMIC.																
									15 066,00 €	(0, E)	2,9 %	2,4 %	2,4 %			O : 1,15 E : 1,15 Tot : 4,10
<b>Observations :</b>																
1 236,44 €	(0, E)	1,0 %	1,0 %													O : 1,21 E : 1,21 Tot : 3,04
1 254,64 €	(0, E)	1,5 %	1,3 %	2,3 %												
<b>Observations :</b> Des annexes différentes concernent les différents catégories. Dans les accords du 23/11/05, suppression des "grilles historiques repères" qui ont servi à la convergence de 39 à 35 heures. Nouvelle classification du 05/07/06.																
1 259,00 €	(0, E)	3,0 %	2,4 %	2,4 %												O : 1,03 E : 1,02 Tot : 3,12
<b>Observations :</b> Les partenaires sociaux concluent des accords distincts pour les différentes catégories socioprofessionnelles : ouvriers, ETAM et cadres.																
1 225,00 €	(0, E)	22,7 %	NH sur janvier 2001						15 402,00 €	(0, E)	18,9 %	16,7 %				O : 1,15 E : 1,15
<b>Observations :</b> Nouvelle classification du 16/06/05 ; effet au 01/01/06. Rappel : accord du 31/05/01 : RAG : 12 950 € au 01/01/01.																
1 218,00 €	(0, E)	2,2 %	2,3 %													O : 1,09 E : 1,09 Tot : 2,89
1 230,00 €	(0, E)	1,0 %*	1,0 %*	2,6 %												
1 255,00 €	(0, E)	2,0 %	2,4 %													
<b>Observations :</b> L'accord du 14/12/05 prévoit un relèvement au 01/09/06 qui concerne uniquement les 2 premiers niveaux.																
1 268,80 €	(0, E)	0,5 %	0,5 %	0,5 %												O : 1,20 E : 1,20 Tot : 2,75
1 288,32 €	(0, E)	1,5 %	1,5 %													
1 300,52 €	(0, E)	1,0 %	1,0 %													
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 12/03/03 : SMH : 1 171,60 € au 01/11/03. La recommandation patronale du 16/09/05 relève les indices de qualification pour les deux premiers niveaux. Un accord du 24/01/06 confirme cette modification de classification.																

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05		
<b>Tourisme social et familial CC 1316</b>  CM 11 021					< SMIC	O : 1,08 E : 1,08 Tot : 2,03	A 05/04/06  01/07/06  01/01/07
<b>Tracteurs Matériel Agricole Bât. Rep. CC 1404</b>  CM 58 109	A 20/09/05 01/09/05	SMH : 1 218,00 €	3,8 %			O : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,11	A 04/07/06  01/07/06
<b>Transports Aériens Personnel au sol CC 275</b>  CM 13 343	A 13/04/05 01/01/05 01/07/05	RMG : 1 122,00 € RMG : 1 222,00 €	Tot : 3,9 % 2,8 % 2,3 %			O : 1,14 E : 1,14 Tot : 3,83	A 19/05/06  01/01/06 01/07/06
<b>Transports Publics Urbains CC 1424</b>  CM 35 775	A 06/07/05 01/01/05 01/07/05 01/10/05	SMH : 1 246,95 € SMH : 1 265,65 € SMH : 1 265,65 €	Tot : 3,9 % 1,5 % 1,5 % 0 à 1 %			O : 1,23 E : 1,23 Tot : 3,85	
<b>Transports Routiers CC 16</b>  CM 537 441	A 25/11/02 01/01/05 01/07/05	RAG : 14 903,40 € RMG : 1 205,78 €	5,1 % 4,2 %			O : 1,06 E : 1,06 Tot : 2,55	A 07/12/06  01/01/07
<b>Travail Temporaire Permanents AP 1413</b>  CM 22 436	A 29/01/03 01/01/05 A 21/03/05 01/04/05	SMH : 1 200,00 € SMH : 1 221,00 €	Tot : 5,3 % 4,8 % 0 à 1,75 %			E : 1,05 Tot : 3,17	A 12/04/06  01/04/06
<b>Tuiles et Briques Industrie CC 1170</b>  5 416						O : 1,29 E : 1,29 Tot : 2,62	A 23/02/06  01/01/06

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels					Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K < SMIC	Eventail des salaires
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot	2006				
Valeur	CSP	%	CSP	%	CSP	%	CSP	%						
1 254,28 €	(0, E)	11,3 %	5,9 %	5,9 %										O : 1,08 E : 1,08 Tot : 2,01
1 254,28 €	(0, E)	0,0 %	1,0 %											
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 26/11/02 : SMH : 1 126,40 € au 01/07/03.														
1 254,54 €	(0, E)	3,0 %	2,8 %	2,8 %										O : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,10
<b>Observations :</b>														
					1 232,00 €	(0, E)	0,8 %	0,8 %						O : 1,13 E : 1,13 Tot : 3,80
					1 254,28 €	(0, E)	1,8 %	1,0 %	1,8 %					
<b>Observations :</b> L'accord du 19/05/06 fixe 3 objectifs : fixer le premier coefficient au SMIC, assurer le maintien du pouvoir d'achat pour les minima, maintenir les écarts de salaires entre les coefficients.														
														O : 1,23 E : 1,23 Tot : 3,85
<b>Observations :</b>														
					1 269,48 €	(0, E)	5,3 %	4,9 %		RAG pour les cadres seulement				O : 1,05 E : 1,05 Tot : 2,34
<b>Observations :</b> Filière suivie : transport de <b>marchandises</b> . L'accord du 07/12/06 met un terme à l'application des dispositions de l'accord triennal du 25/11/02. Il a été signé seulement par la fédération des entreprises de transport et logistique (côté patronal) et étendu le 09/03/07. Des accords ont été signés en 2005 et 2006 pour les entreprises de déménagement et pour le transport de voyageurs.														
1 248,00 €	(E)	2,2 %	1,8 %	1,8 %								< SMIC	1 K	E : 1,04 Tot : 3,11
<b>Observations :</b> L'accord de mars 2005 revalorisait les deux premiers niveaux respectivement de 1,75 % et 1 %.														
									15 969,00 €	(0, E)	2,0 %	2,0 %	2,0 %	O : 1,29 E : 1,29 Tot : 2,57
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 13/02/04 : Création d'une RAG : 15 656 € au 13/02/2004.														

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05		
<b>Vente à distance entreprises CC 2198</b>  15 176	A 16/09/05 01/09/05	RMG : 1 218,00 € RAG : 15 432,00 €	6,2 % Création		O : 1,04 E : 1,04 Tot : 3,15		
<b>Verre fabrication Main CC 1821</b>  6 019	A 17/06/05 01/07/05	SMH : 1 197,37 €	Premier barème 35 h	< SMIC 35h <b>S : conforme</b>	O : 1,09 E : 1,08 Tot : 4,31	A 20/06/06	01/07/06
<b>Verre fabrication mécanique CC 669</b>  37 643	RP 20/12/05 01/01/06	RMG : 1 218,92 €	1,5 %	< SMIC <b>S : conforme</b>	O : 1,22 E : 1,22 Tot : 4,40	RP 27/11/06	01/12/06
<b>Vétérinaires cabinets et cliniques CC 1875</b>  10 611	A 01/03/05 22/07/05	SMH : 1 172,90 €	7,5 %		E : 1,13	A 15/06/06	11/12/06 01/01/07
<b>Viandes Industrie Commerce de Gros CC 1534</b>  47 361	A 26/04/05 01/01/05	RAG : 15 733 €	2,4 %		O : 1,11 E : 1,11 Tot : 3,32	A 06/07/06	01/01/06
<b>Vins Cidres Jus de Fruits CC 493</b>  42 387	A 10/02/05 01/04/05 01/10/05	RMG : 1 156,00 € RMG : 1 190,00 €	Tot : 5,7 % 3,4 % 2,7 %	< SMIC <b>S : conforme</b>	O : 1,03 E : 1,03 Tot : 2,82	A 31/03/06 A 12/10/06	01/04/06 01/10/06 01/12/06
<b>Vins de Champagne CC 1384</b>  Régionale 6 363	A 31/01/05 01/01/05 01/04/05	SMH : 1 217,88 € SMH : 1 217,88 €	1,0 % 1,0 %		O : 1,55 E : 1,46 Tot : 3,07	A 08/02/06 A 01/08/06	01/01/06 01/08/06

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K < SMIC	Eventail des salaires			
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot							
Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot							
				2006					2006							O : 1,04 E : 1,04 Tot : 3,15
<b>Observations :</b> Accord du 09/11/04 modifié intitulé de CC (anciennement VPC) et champ (national). <b>Accord conforme du 05/01/07</b> (effet au 01/01/07) : RMG : 1 255 € et RAG : 15 901 € au 01/01/07.																
1 218,00 €	(0, E)	1,7 %	2,0 %	2,0 %								< SMIC S : conforme	3 K			O : 1,08 E : 1,06 Tot : 4,26
<b>Observations :</b> Accord du 26/02/07 : SMH : 1 254,28 € au 01/03/07.																
					1 254,28 €	(0, E)	2,9 %	1,2 %	1,2 %							O : 1,19 E : 1,19 Tot : 4,33
<b>Observations :</b> Rappel : dernier accord du 20/09/04 prévoit environ + 20 % sur les minima par rapport aux anciens hiérarchiques de 2001 mais élargit leur assiette et ils deviennent des salaires garantis. RMG : 1 197,37 € au 01/11/04.																
1 207,90 €	(0)	3,0 %	3,0 %	3,0 %								< SMIC S : conforme	1 K			O : 1,13 E : 1,13
1 242,90 €	(0)	2,9 %	2,9 %													
<b>Observations :</b> La branche avait été estimée comme n'appelant pas d'action particulière de l'État lors du groupe de travail du 21/10/05. La valeur de point base 39 heures indiquée dans les accords a été proratisée pour calculer le salaire base 35 heures. Accord de classification du 01/03/05 (modification mineure).																
										16 205,00 €	(0, E)	3,0 %	2,4 %	2,4 %		O : 1,10 E : 1,10 Tot : 3,29
<b>Observations :</b>																
					1 214,00 €	(0, E)	2,0 %	1,9 %								O : 1,04 E : 1,04 Tot : 2,82
					1 238,00 €	(0, E)	2,0 %	1,9 %								
					1 254,31 €	(0, E)	1,3 %	0,7 %	4,3 %							
<b>Observations :</b> Les parties conviennent de se réunir dans la 2 <sup>e</sup> quinzaine de sept. 2006 pour prendre en compte le nouveau montant du SMIC, afin que le 1 <sup>er</sup> coefficient soit équivalent au SMIC de juillet 2006. L'accord du 12/10/06 revalorise seulement les 8 premiers coefficients.																
1 217,88 €	(0)	0,0 %	2,0 %	2,0 %								< SMIC	1 K			O : 1,53 E : 1,46 Tot : 3,04
					1 202,20 €	(0)	0,0 %	0,0 %	0,0 %							
<b>Observations :</b> L'accord du 01/08/06 intègre dans la rémunération mensuelle de base pour 35 heures la prime MTP sans que cela ait d'effet sur la rémunération. Les montants indiqués sont ceux des salariés ayant 6 mois d'ancienneté.																

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €			Dates de signature	Dates d'effet	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05			Éventail des salaires
Volailles Industrie Commerce de gros CC 1938  CM 32 230	A 01/04/05			Tot : 1,7 %	< SMIC <b>S : conforme</b>	O : 1,14	A 01/06/06	01/06/06
	01/06/05	SMH :	1 184,08 €	0,5 %		E : 1,14	A 01/01/07	01/01/07
	01/11/05	SMH :	1 198,29 €	1,2 %		Tot : 3,20		
Voyages agences CC 1710  CM 36 129	RP 23/03/05			Tot : 3,7 %		O : 1,03	RP 25/10/06	01/07/06
	01/01/05	SMH :	1 197,37 €	1,2 %		E : 1,03		
	A 12/07/05					Tot : 2,16		
	01/07/05	SMH :	1 217,91 €	2,5 %				

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K < SMIC	Eventail des salaires	
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot					
Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot
1 217,94 €	(0, E)	1,6 %	1,6 %	1,6 %										
1 242,30 €	(0, E)	2,0 %	2,0 %											O : 1,09 E : 1,09 Tot : 3,06
<b>Observations :</b> L'accord de juin 2006 revalorise seulement les 9 premiers coefficients. L'accord de janvier 2007 prévoit un 2 <sup>e</sup> relèvement au 01/04/07 qui fixe le 1 <sup>er</sup> coefficient à 1 254,72 € (+ 1 %). <b>Clause de rendez-vous en octobre 2007.</b>														
1 254,28 €	(0, E)	3,0 %	2,2 %	2,2 %										O : 1,02 E : 1,02 Tot : 2,14
<b>Observations :</b>														

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05		

### BRANCHE NATIONALE

<b>Ingénieurs et cadres CC 650</b>	A 21/12/04 01/01/05	RAG :	14 050 €	2,0 %	< SMIC		A 20/12/05	01/01/06
	A 20/12/05 01/01/06	RAG 2006					A 14/12/06	01/01/07
440 051								

### BRANCHES INFRANATIONALES

<b>Ain CC 914</b>	A 07/01/05 01/01/05	RAG :	13 891 €	4,0 %	< SMIC	O : 1,16 E : 1,07	A 12/01/06	01/01/06
15 260								

<b>Aisne CC 1479 puis 2542</b>	A 15/04/05 01/01/05	RAG :	14 225 €	2,1 %	< SMIC	O : 1,20 E : 1,10	A 07/04/06	01/01/06
16 499								

<b>Allier CC 898</b>	A 14/10/05 01/01/05	RAG :	14 375 €	2,4 %		O : 1,17 E : 1,06	A 13/10/06	01/01/06
8 214								

<b>Alpes-Maritimes CC 1560</b>	A 27/07/05 01/01/05	RAG :	14 243 €	3,7 %		O : 1,17 E : 1,06	A 25/07/06	01/01/06
7 681								

<b>Ardennes CC 827</b>	A 19/12/05 01/01/05	RAG :	14 600 €	2,4 %	< SMIC	O : 1,09 E : 1,02	A 12/12/06	01/01/06
15 363								

<b>Aube CC 2294</b>	A 15/12/05 01/01/05	RAG :	14 610 €	4,1 %	< SMIC	O : 1,11 E : 1,04		
6 649								

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K <SMIC	Eventail des salaires	
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot					
Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006

										14 332,00 € (C)	2,0 %	2,0 %	2,0 %	< SMIC	1 K	
										14 647,00 € (C)	2,2 %	2,2 %				

**Observations :** Les accords ne prévoient plus de barème de transition à partir de 2006. Les accords ne comportent pas de barèmes correspondant à la durée légale de 35 h pour les coefficients supérieurs à 135.

										14 700,00 € (0, E)	5,8 %	3,6 %	3,6 %	< SMIC	5 K	0 : 1,15 E : 1,06
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--------	-----	----------------------

**Observations :** Montant identique pour les deux premiers coefficients en 2006.

										14 790,00 € (0, E)	4,0 %	2,7 %	2,7 %	< SMIC	3 K	0 : 1,18 E : 1,09
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--------	-----	----------------------

**Observations :** Nouvelle convention du 30/09/05. Effet au 01/01/06.

										14 956,00 € (0, E)	4,0 %	2,4 %	2,4 %			0 : 1,15 E : 1,04
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	--	----------------------

**Observations :**

										14 834,00 € (0, E)	4,2 %	2,9 %	2,9 %			0 : 1,16 E : 1,04
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	--	----------------------

**Observations :** Montant identique pour les deux premiers coefficients.

										15 080,00 € (0, E)	3,3 %	2,6 %	2,6 %			0 : 1,08 E : 1,02
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	--	----------------------

**Observations :** Clause de rendez-vous avant le 01/10/07 pour ouvrir les négociations de l'année 2007.

														< SMIC	3 K	0 : 1,09 E : 1,02
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------	-----	----------------------

**Observations :** Même montant pour les trois premiers coefficients.

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €				Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05	Éventail des salaires		
<b>Bouches-du-Rhône CC 1625</b>  18 724	A 08/12/05 01/01/05	RAG :	14 370 €	4,4 %		O : 1,18 E : 1,02	A 13/12/06	01/01/06
<b>Calvados CC 943</b>  27 375					< SMIC	O : 1,09 E : 1,00	A 18/04/06	01/01/06
<b>Charente-Maritime CC 923</b>  5 748	A 15/12/05 01/01/05	RAG :	14 235 €	2,8 %		O : 1,08 E : 1,03	A 06/12/06	01/01/06
<b>Cher CC 1576</b>  10 124	A 05/12/05 01/01/05	RAG :	14 233 €	2,5 %		O : 1,22 E : 1,05	A 12/12/06	01/01/06
<b>Côte-d'Or CC 1885</b>  13 475	A 14/11/05 01/01/05	RAG :	14 300 €	6,5 % sur 01/2003		O : 1,16 E : 1,09	A 23/10/06	01/01/06
<b>Côte-d'Armor CC 1634</b>  5 010	A 28/11/05 01/01/05	RAG :	14 235 €	4,2 %		O : 1,13 E : 1,07		
<b>Creuse Haute-Vienne CC 937</b>  9 904	A 10/05/05 01/01/05	RAG :	14 233 €	11,3 % sur 01/2002		O : 1,09 E : 1,01	A 28/11/06	01/01/06
<b>Deux-Sèvres CC 1628</b>  6 978	A 06/07/05 01/01/05	RAG :	14 225 €	2,7 %	< SMIC	O : 1,13 E : 1,05		

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K < SMIC	Eventail des salaires
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot				
Valeur	CSP	%	CSP	Tot	2006	Valeur	CSP	%	CSP	Tot	2006		
						14 976,00 € (0, E)	4,2 %	3,1 %	3,1 %			0 : 1,16 E : 1,02	
<b>Observations :</b> Nouvelle convention collective du 19/12/06.													
						14 760,00 € (0, E)	11,8 %	5,4 % (sur 01/2004)	5,4 %	< SMIC	4 K	0 : 1,09 E : 1,01	
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 10/06/04 : RAG K 140 pour 2004 : 13 200 €. Echec des négociations pour 2005. Même montant pour les trois premiers coefficients.													
						14 834,00 € (0, E)	4,2 %	2,4 %	2,4 %			0 : 1,06 E : 1,02	
<b>Observations :</b>													
						14 834,00 € (0, E)	4,2 %	1,9 %	1,9 %			0 : 1,18 E : 1,03	
<b>Observations :</b>													
						15 000,00 € (0, E)	4,9 %	3,1 %	3,1 %			0 : 1,14 E : 1,07	
<b>Observations :</b>													
										< SMIC	5 K	0 : 1,08 E : 1,03	
<b>Observations :</b>													
						14 833,00 € (0, E)	4,2 %	4,5 %	4,5 %			0 : 1,09 E : 1,03	
<b>Observations :</b>													
										< SMIC	6 K	0 : 1,08 E : 1,01	
<b>Observations :</b> Même montant pour les deux premiers coefficients. PV de désaccord du 15/09/06 pour l'année 2006.													

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €				Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05	Éventail des salaires		
<b>Doubs CC 1375</b>  19 694	A 24/06/05 01/01/05	RAG : 14 239 €	3,6 %			O : 1,10 E : 1,04	A 07/07/06	01/01/06
<b>Drôme Ardèche CC 1867</b>  12 988	A 05/01/05 01/01/04 A 16/12/05 01/01/05	RAG : 13 855 € RAG : 14 250 €	2,6 %	< SMIC		O : 1,18 E : 1,08	A 21/12/06	01/01/06
<b>Eure CC 887</b>  17 870	A 09/05/05 01/01/05 A 13/12/05	RAG : 14 295 € RAG 2006	2,2 %			O : 1,29 E : 1,20	A 13/12/05	01/01/06
<b>Eure-et-Loir CC 984</b>  15 322				< SMIC		O : 1,16 E : 1,00	A 27/10/06	01/01/06
<b>Finistère CC 860</b>  10 877	A 01/07/05 01/01/05	RAG : 14 300 €	5,9 % sur 01/2003			O : 1,12 E : 1,08	A 06/06/06	01/01/06
<b>Flandres Douaisis CC 1387</b>  29 042	A 04/07/05 01/01/05	RAG : 14 245 €	3,2 %			O : 1,12 E : 1,07	A 10/07/06	01/01/06
<b>Gironde Landes CC 1635</b>  14 831	A 14/12/05 01/01/05	RAG : 14 240 €	2,6 %			O : 1,18 E : 1,07	A 24/10/06	01/01/06
<b>Hérault Aude Pyrénées-Orientales CC 1577</b>  6 874	A 22/06/05 01/01/05	RAG : 14 235 €	4,4 %			O : 1,06 E : 1,00	A 26/06/06	01/01/06

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K < SMIC	Eventail des salaires			
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot							
Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot		
										14 835,00 € (0, E)	4,2 %	3,1 %	3,1 %			O : 1,08 E : 1,03
<b>Observations :</b>																
										14 840,00 € (0, E)	4,1 %	1,6 %	1,6 %			O : 1,14 E : 1,05
<b>Observations :</b>																
										14 815,00 € (0, E)	3,6 %	2,6 %	2,6 %	< SMIC	2 K	O : 1,27 E : 1,18
<b>Observations : Accord du 08/01/07 : RAG K 140 pour 2007 : 15 343 € (+ 3,6 %).</b>																
										15 000,00 € (E)	11,4 %	4,7 %	4,7 %			O : 1,11 E : 1,02
<b>Observations : Rappel : accord du 29/10/04 : RAG K 140 pour 2004 : 13 469 €.</b>																
										14 900,00 € (0, E)	4,2 %	3,5 %	3,5 %			O : 1,11 E : 1,07
<b>Observations :</b>																
										14 835,00 € (0, E)	4,1 %	2,8 %	2,8 %			O : 1,10 E : 1,06
<b>Observations :</b>																
										14 835,00 € (0, E)	4,2 %	2,5 %	2,5 %			O : 1,16 E : 1,06
<b>Observations :</b>																
										14 800,00 € (0, E)	4,0 %	4,5 %	4,5 %	< SMIC	4 K	O : 1,06 E : 1,00
<b>Observations :</b>																

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Rappel 2005 SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €						Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05	Éventail des salaires		
Type salaire	Valeur							
<b>Indre-et-Loire CC 1470</b>  10 662	A 07/10/05 01/01/05	RAG :	13 937 €	4,1 %	< SMIC	O : 1,17 E : 1,02	A 04/07/06	01/01/06
<b>Isère Hautes-Alpes CC 2221</b>  32 997	A 21/07/05 01/01/05	RAG :	14 250 €	3,1 %		O : 1,11 E : 1,01	A 09/01/06	01/01/06
<b>Jura CC 1809</b>  9 365	A 29/04/05 01/01/05	RAG :	14 226 €	2,7 %	< SMIC	O : 1,16 E : 1,07	A 02/06/06	01/01/06
<b>Loire-Atlantique CC 1369</b>  31 563	A 30/09/05 01/01/05	RAG :	14 350 €	2,4 %		O : 1,12 E : 1,05	A 06/01/06 A 17/11/06	01/01/06 01/01/07
<b>Loiret CC 1966</b>  20 916	A 05/01/06 01/01/05	RAG :	14 233 €	2,9 %		O : 1,18 E : 1,06	A 05/01/06 A 26/12/06	01/01/05 01/01/06
<b>Loire-et-Cher CC 902 puis 2579</b>  13 444	A 30/09/05 01/01/05	RAG :	14 232 €	3,4 %	< SMIC (36 centimes)	O : 1,23 E : 1,10	A 23/03/06 A 13/12/06	01/01/06 01/01/06
<b>Loire Yssingeaux CC 1578</b>  27 188					< SMIC	O : 1,13 E : 1,03	A 26/06/06	01/01/06
<b>Maine-et-Loire CC 1902</b>  18 660	A 12/12/05 01/01/05	RAG :	14 232 €	5,1 %	< SMIC (36 centimes)	O : 1,16 E : 1,06	A 16/10/06 A 21/12/06	01/01/06 01/01/07

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K <SMIC	Eventail des salaires			
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot							
Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot		
										14 833,00 € (0, E)	6,4 %	3,6 %	3,6 %			O : 1,15 E : 1,02
<b>Observations :</b>																
										14 787,00 € (0, E)	3,8 %	3,1 %	3,1 %	< SMIC	6 K	O : 1,10 E : 1,00
<b>Observations :</b> Même montant pour les deux premiers coefficients.																
										14 809,00 € (0, E)	4,1 %	3,3 %	3,3 %	< SMIC	1 K	O : 1,14 E : 1,06
<b>Observations :</b>																
										14 800,00 € (E) 15 280,00 € (E)	3,1 % 3,2 %	2,6 % 2,6 %	2,6 %	< SMIC	1 K	O : 1,11 E : 1,04
<b>Observations :</b>																
										RAG 2005 14 835,00 € (0, E)	4,2 %	2,3 %	2,3 %			O : 1,15 E : 1,04
<b>Observations :</b>																
										14 380,00 € (0, E) 14 850,00 € (0, E)	1,0 % 3,3 %	1,1 % 1,6 %	2,8 %			O : 1,21 E : 1,08
<b>Observations :</b> L'accord du 23/03/06 prévoyait une RAG transitoire pour 2006 et les parties avaient convenu de se revoir en novembre 2006.																
										14 833,00 € (0, E)	10,1 %	5,1 % sur 01/2004	5,1 %			O : 1,13 E : 1,03
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 17/12/04 : RAG K 140 pour 2004 : 13 469 €. Échec des négociations pour 2005.																
										14 832,00 € (0, E) 15 220,00 € (0, E)	4,2 % 2,6 %	2,9 % 2,3 %	2,9 %	< SMIC	1 K (manque 96 centimes)	O : 1,14 E : 1,05
<b>Observations :</b>																

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Rappel 2005 SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €						Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05	Éventail des salaires		
<b>Manche CC 828</b>  9 787	A 10/12/04 01/01/05 A 08/12/05	RAG : RAG 2006	13 868 €	3,0 %	< SMIC	O : 1,12 E : 1,06	A 08/12/05	01/01/06
<b>Marne CC 899</b>  13 025	A 18/11/05 01/01/05	RAG :	14 233 €	3,8 %		O : 1,16 E : 1,07	A 06/06/06	01/01/06
<b>Marne Haute-Meuse CC 1315</b>  14 462	A 26/04/05 01/01/05	RAG :	14 235 €	6,6 %		O : 1,13 E : 1,04	A 13/11/06	01/01/06
<b>Mayenne CC 2266</b>  10 014	A 27/06/05 01/01/05	RAG :	13 850 €	2,6 %	< SMIC	O : 1,08 E : 1,00	A 12/06/06	01/01/06
<b>Meurthe-et-Moselle CC 1365</b>  16 380	A 30/05/05 01/01/05	RAG :	14 620 €	3,9 %		O : 1,12 E : 1,03	A 06/06/06	01/01/06
<b>Midi-Pyrénées CC 1059</b>  42 558	A 18/02/05 01/01/05 A 12/10/05 01/01/05 A 20/12/05	RAG : (réajustement K 140 à 225) RAG : RAG 2006	13 806 € 14 233 €	Total : 3,0 % 2,5 % 0 à 3,1 %		O : 1,10 E : 1,02	A 20/12/05 A 20/07/06 A 15/12/06	01/01/06 01/01/06 01/01/07
<b>Morbihan Ille-et-Vilaine CC 863</b>  29 283	A 27/06/05 01/01/05	RAG :	14 235 €	5,8 %		O : 1,14 E : 1,08	A 13/02/06 A 19/10/06	01/01/06 01/01/06

**DE L'ANNÉE EN COURS**

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K <SMIC	Eventail des salaires	
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes				
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%				
						14 760,00 € (0, E)	6,4 %	3,2 %	3,2 %	< SMIC	2 K	O : 1,10 E : 1,04
<b>Observations :</b>												
						14 800,00 € (0, E)	4,0 %	2,6 %	2,6 %	< SMIC	3 K	O : 1,14 E : 1,06
<b>Observations :</b>												
						14 850,00 € (0, E)	4,3 %	3,2 %	3,2 %			O : 1,11 E : 1,04
<b>Observations :</b>												
						14 710,00 € (0, E)	6,2 %	3,5 %	3,5 %	< SMIC	4 K	O : 1,06 E : 1,00
<b>Observations :</b>												
						15 220,00 € (0, E)	4,1 %	2,9 %	2,9 %			O : 1,10 E : 1,01
<b>Observations :</b>												
						14 799,00 € (0, E)	4,0 %	3,3 %				O : 1,09
						14 834,00 € (0, E)	0,2 %	0,2 %	3,4 %			E : 1,03
						(réajustement pour les K 140 à 190)						
						15 243,00 € (0, E)	2,8 %	2,7 %				
<b>Observations :</b>												
						14 761,00 € (0, E)	3,7 %	3,7 %				O : 1,14
						14 833,00 € (0, E)	0,5 %	0,4 %	4,1 %			E : 1,08
<b>Observations :</b>												

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €				Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05	Éventail des salaires		
<b>Moselle CC 714</b>  31 485					< SMIC	O : 1,15 E : 1,04	A 30/05/06	01/01/06
<b>Nièvre CC 1159</b>  6 950	A 17/11/05 01/01/05	RAG :	14 300 €	3,5 %		O : 1,16 E : 1,07		
<b>Nord Dunkerque CC 1525</b>  6 050	A 10/10/05 01/01/05	RAG :	14 216 €	3,4 %		O : 1,16 E : 1,03		
<b>Nord Maubeuge CC 1813</b>  10 794	A 07/07/05 01/01/05	RAG :	14 290 €	2,5 %		O : 1,16 E : 1,06	A 27/04/06	01/01/06
<b>Nord Valenciennes CC 1592</b>  15 842	A 01/07/05 01/01/05	RAG :	14 250 €	4,0 %		O : 1,11 E : 1,03	A 03/07/06	01/01/06
<b>Oise Beauvais Clermont CC 1573</b>  9 577	A 12/05/05 01/01/05 A 13/12/05	RAG : RAG 2006	14 100 €	3,8 %	< SMIC	O : 1,10 E : 1,04	A 13/12/05 A 08/12/06	01/01/06 01/01/07
<b>Orne CC 948</b>  11 117	A 18/07/05 01/01/05	RAG :	14 300 €	3,5 %		O : 1,12 E : 1,06	A 21/07/06	01/01/06
<b>Pas-de-Calais CC 1472</b>  26 098	A 18/07/05 01/01/05	RAG :	14 233 €	2,7 %		O : 1,14 E : 1,01	A 18/07/06	01/01/06

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K <SMIC	Eventail des salaires						
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes									
Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006			
										14 380,00 € (0, E)	6,7 %	4,9 %	4,9 %	< SMIC	5 K	0 : 1,15 E : 1,05	
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 01/06/04 : RAG K 140 : 13 480 € pour 2004. Echec des négociations pour 2005.																	
															< SMIC	5 K	0 : 1,12 E : 1,03
<b>Observations :</b>																	
															< SMIC	7 K	0 : 1,11 E : 1,00
<b>Observations :</b>																	
										14 762,00 € (0, E)	3,3 %	2,7 %	2,7 %	< SMIC	2 K	0 : 1,15 E : 1,05	
<b>Observations :</b>																	
										14 833,31 € (0, E)	4,1 %	4,3 %	4,3 %				0 : 1,11 E : 1,04
<b>Observations :</b>																	
										14 750,00 € (0, E) 15 230,00 € (0, E)	4,6 % 3,3 %	3,5 % 2,9 %	3,5 %	< SMIC	4 K	0 : 1,10 E : 1,04	
<b>Observations :</b>																	
										14 850,00 € (0, E)	3,9 %	2,6 %	2,6 %				0 : 1,10 E : 1,05
<b>Observations :</b>																	
										14 835,00 € (0, E)	4,2 %	2,9 %	2,9 %				0 : 1,13 E : 1,01
<b>Observations :</b>																	

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €				Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05	Éventail des salaires		
<b>Puy-de-Dôme Clermont-Ferrand CC 1627</b>  10 627	A 07/11/05 01/01/05	RAG :	14 233 €	3,3 %		O : 1,10 E : 1,03	A 19/10/06	01/01/06
<b>Puy-de-Dôme Thiers CC 1007</b>  6 238	A 26/09/05 01/01/05	RAG :	14 233 €	3,6 %		O : 1,22 E : 1,11	A 09/11/06	01/01/06
<b>Pyrénées-Atlantiques régions limitrophes CC 1139</b>  9 137	A 29/06/05 01/01/05	RAG :	14 234 €	3,0 %		O : 1,09 E : 1,02	A 30/06/06	01/01/06
<b>Région parisienne CC 54</b>  343 523	A 08/12/05 01/01/05	RAG :	14 233 €	2,1 %		O : 1,30 E : 1,11	A 14/12/06 A 14/12/06	01/01/06 01/01/07
<b>Rhin Bas CC 1967</b>  40 850	A 06/12/05 01/01/05	RAG :	14 275 €	1,9 %	< SMIC	O : 1,23 E : 1,15	A 14/12/06	01/01/06
<b>Rhin Haut CC 1912</b>  41 106	A 30/06/05 01/01/05	RAG :	14 246 €	1,9 %		O : 1,13 E : 1,09	A 24/05/06	01/01/06
<b>Rhône CC 878</b>  56 840	A 26/09/05 01/01/05	RAG :	14 232,71 €	6,9 % sur 01/2003		O : 1,06 E : 1,02	A 11/07/06	01/01/06
<b>Saône-et-Loire CC 1564</b>  19 686	A 21/06/05 01/01/05	RAG :	14 590 €	3,4 %		O : 1,15 E : 1,07		

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels					Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K < SMIC	Eventail des salaires		
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau			Toutes	Tot						
Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot		
										14 835,00 € (0, E)	4,2 %	3,9 %	3,9 %			0 : 1,10 E : 1,02
<b>Observations :</b> Même montant pour les deux premiers coefficients.																
										14 833,00 € (0, E)	4,2 %	2,8 %	2,8 %			0 : 1,19 E : 1,09
<b>Observations :</b>																
										14 833,00 € (0, E)	4,2 %	4,5 %	4,5 %			0 : 1,10 E : 1,03
<b>Observations :</b>																
										14 835,00 € (0, E) 15 280,00 € (0, E)	4,2 % 3,0 %	2,0 % 1,9 %	2,0 %			0 : 1,27 E : 1,09
<b>Observations :</b>																
										14 989,00 € (0, E)	5,0 %	2,5 %	2,5 %			0 : 1,19 E : 1,12
<b>Observations :</b>																
										14 590,00 € (0, E)	2,4 %	2,4 %	2,4 %	< SMIC	3 K	0 : 1,11 E : 1,07
<b>Observations :</b>																
										14 833,50 € (0, E)	4,2 %	3,0 %	3,0 %			0 : 1,05 E : 1,00
<b>Observations :</b>																
														< SMIC	4 K	0 : 1,13 E : 1,06
<b>Observations :</b>																

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Rappel 2005 SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €						Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05	Éventail des salaires		
Saône Haute CC 119  9 112	A 05/07/05 01/01/05	RAG :	14 233 €	3,2 %		O : 1,04 E : 1,02	A 20/06/06	01/01/06
Sarthe CC 930  24 275	A 15/11/05 01/01/05	RAG :	14 235 €	4,5 %		O : 1,17 E : 1,10	A 12/10/06	01/01/06
Savoie CC 822  10 847	A 14/03/05 01/01/05	RAG :	14 313,78 €	3,1 %		O : 1,17 E : 1,05	A 27/03/06 A 06/12/06	01/01/06 01/01/06
Savoie Haute CC 836  32 959	A 04/07/05 01/01/05	RAG :	14 404 €	2,9 %		O : 1,17 E : 1,06		
Seine-et-Marne CC 911  16 655	A 31/01/05 01/01/05	RAG :	14 350 €	5,7 % sur 01/2003		O : 1,29 E : 1,12	A 03/02/06 A 18/12/06	01/01/06 01/01/07
Seine-Maritime Le Havre CC 979  12 157	A 13/05/05 01/01/05	RAG :	14 250 €	2,5 %		O : 1,23 E : 1,13	A 27/06/06	01/01/06
Seine-Maritime Rouen Dieppe CC 1604  33 705	A 01/09/05 01/01/05	RAG :	14 283 €	2,4 %		O : 1,30 E : 1,17	A 15/03/06	01/01/06
Somme CC 1797  9 788	A 13/06/05 01/01/05	RAG :	14 100 €	2,8 %	< SMIC	O : 1,17 E : 1,07	A 20/10/06	01/01/06

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K <SMIC	Eventail des salaires
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot				
Valeur	CSP	%	CSP	Tot	2006	Valeur	CSP	%	CSP	Tot	2006		

						14 800,00 € (0, E)	4,0 %	2,6 %	2,6 %	< SMIC	5 K	O : 1,02 E : 1,00
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--------	-----	----------------------

**Observations :** Les accords précisent que les montants de RAG sont établis hors prime de vacances (215 € au 01/07/06).

						14 850,00 € (0, E)	4,3 %	3,1 %	3,1 %			O : 1,16 E : 1,08
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	--	----------------------

**Observations :**

						14 800,00 € (0, E)	3,4 %	3,4 %				O : 1,18
						14 835,00 € (0, E)	0,2 %*	0,2 %*	3,5 %			E : 1,05

**Observations :** Même montant pour les deux premiers coefficients.

L'accord de mars 2006 contenait une clause de rendez-vous au cas où le montant horaire du SMIC serait supérieur à 8,23 €.

L'accord de décembre 06 relève seulement les deux premiers coefficients.

										< SMIC	6 K	O : 1,14 E : 1,03
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------	-----	----------------------

**Observations :**

						14 803,00 € (0, E)	3,2 %	2,3 %	2,3 %	< SMIC	1 K	O : 1,28
						15 307,00 € (0, E)	3,4 %	2,5 %				E : 1,10

**Observations :**

						14 819,00 € (0, E)	4,0 %	2,6 %	2,6 %	< SMIC	3 K	O : 1,21 E : 1,11
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--------	-----	----------------------

**Observations :** Même montant pour les trois premiers coefficients.

						14 815,00 € (0, E)	3,7 %	2,4 %	2,4 %	< SMIC	2 K	O : 1,28 E : 1,15
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--------	-----	----------------------

**Observations :**

						14 833,00	(0, E)	5,2 %	2,4 %	2,4 %		O : 1,14 E : 1,04
--	--	--	--	--	--	-----------	--------	-------	-------	-------	--	----------------------

**Observations :**

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2005 SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €					Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05		
<b>Territoire de Belfort CC 82</b>  34 850	A 23/06/05 01/01/05	RAG :	14 235 €	3,7 %		O : 1,09 E : 1,03	A 17/07/06 01/01/06
<b>Vallée de l'Oise CC 2054</b>  11 057	A 12/05/05 01/01/05 A 13/12/05	RAG : RAG 2006	14 100 €	6,2 % sur 01/2003	< SMIC	O : 1,10 E : 1,04	A 13/12/05 A 08/12/06 01/01/06 01/01/07
<b>Vendée CC 853 puis 2489</b>  12 089					< SMIC	O : 1,14 E : 1,00	A 11/07/06 A 26/10/06 01/01/06 01/01/06
<b>Vienne CC 920</b>  11 492	A 05/01/05 01/01/05	RAG :	13 850 €	8,3 % sur 01/2002	< SMIC	O : 1,06 E : 1,00	
<b>Vosges CC 2003</b>  10 957	A 19/05/05 01/01/05	RAG :	14 260 €	2,4 %		O : 1,17 E : 1,07	A 19/05/06 01/01/06
<b>Yonne CC 1732</b>  9 608					< SMIC	O : 1,14 E : 1,02	A 02/10/06 01/01/06

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K < SMIC	Eventail des salaires	
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes				
Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006			
												0 : 1,07 E : 1,01
<b>Observations :</b>												
												0 : 1,10 E : 1,04
<b>Observations :</b>												
												0 : 1,13 E : 1,03
<b>Observations :</b> Nouvelle convention du 16/12/04. Effet au 01/03/05. Rappel : accord du 28/09/04 : RAG K140 : 13 548 € pour 2004. Échec des négociations pour 2005. L'accord du 26/10/06 revalorise seulement les 4 premiers coefficients.												
												0 : 1,02 E : 1,00
<b>Observations :</b>												
												0 : 1,15 E : 1,05
<b>Observations :</b>												
												0 : 1,17 E : 1,05
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 23/12/04 : RAG K140 : 13 600 € pour 2004.												

BRANCHES DU BÂTIMENT	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05		

### BRANCHE NATIONALE BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Bâtiment Ingénieurs et cadres CC 2420	A 22/11/05 01/01/06	RMG : 1 348,85 €	6,1 %			A 22/11/05 A 14/12/06	01/01/06 01/01/07
	40 634						

Travaux Publics Ingénieurs et Cadres CC 2409	A 09/11/04 01/01/05 A 19/10/05 01/01/06	RAG : 21 818,00 € RAG 2006	2,1 %			A 19/10/05 A 31/10/06	01/01/06 01/01/07
	32 577						

### BRANCHES INFRANATIONALES DU BÂTIMENT OUVRIERS

Alsace CC 1596 et 1597	A 07/04/05 01/04/05	SMH : 1 201,23 €	2,5 %	< SMIC S : conforme	0 : 1,43	A 22/03/06 RP 01/11/06	01/04/06 01/11/06
	23 299						

Aquitaine CC 1596 et 1597	A 23/12/04 01/01/05 A 01/06/05 01/07/05 A 15/12/05 01/01/06	SMH : 1 116,87 € SMH : 1 136,97 € SMH : 1 230,09 €	Tot : 3,9 % 1,3 % 2,6 % 3,5 %	< SMIC	0 : 1,47	A 15/12/05 A 14/12/06	01/01/06 01/07/06 01/01/07 01/07/07
	39 222						

Auvergne CC 1596 et 1597	A 10/10/05 01/10/05	SMH : 1 139,00 €	3,0 %	< SMIC	0 : 1,45	A 19/06/06	01/07/06
	18 706						

Bourgogne CC 1596 et 1597	A 12/10/05 01/07/06	SMH : 1 219,43 €	4,3 %		0 : 1,33	A 15/09/06	extension
	20 819						

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K < SMIC	Eventail des salaires	
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot					
Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot

					1 348,85 €	(C)	6,6 %	6,1 %	6,1 %					
					1 396,20 €	(C)	3,5 %	3,0 %						

**Observations :** Rappel : accord du 17/12/03 : RMG : 1 264,85 € au 01/01/04. Nouvelle convention du 01/06/04. Effet au 01/01/05.  
Les montants affichés pour 39 h dans l'accord sont proratisés pour 35 h.

										22 545 €	(C)	3,3 %	2,4 %	2,4 %
										23 273 €	(C)	3,2 %	2,2 %	

**Observations :** Nouvelle convention du 01/06/04 : effet au 01/01/05.

															0 : 1,43
1 201,23 €	(O)	0,0 %	0 à 2,9 %												
1 258,86 €	(O)	4,8 %	0 à 4,8 %	3,5 %											

**Observations :** L'accord de mars 2006 comportait une clause de rendez-vous pour au plus tard fin octobre 2006.  
La RP de novembre 2006 revalorise les deux premiers coefficients.

																0 : 1,48
1 230,09 €	(O)	8,2 %	3,5 %													
1 242,39 €	(O)	1,0 %	1,7 %	5,2 %												
1 270,00 €	(O)	8,2 %	3,5 %													
1 282,70 €	(O)	8,2 %	3,5 %													

**Observations :**

																	0 : 1,45
1 173,82 €	(O)	3,1 %	3,1 %	3,1 %													

**Observations :**

																	0 : 1,35
1 255,83 €	(O)	3,0 %	3,0 %														

**Observations :** Rappel : accord du 09/10/03 : SMH K 150 : 1 105,67 € au 01/07/04.

BRANCHES DU BÂTIMENT	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05	Éventail des salaires		
Effectif de la branche	Type salaire	Valeur					
Bretagne CC 1596 et 1597	A 05/04/05 01/04/05	SMH : 1 128,40 €	2,7 %	< SMIC	0 : 1,47	A 20/03/06	01/04/06
	42 737						
Centre CC 1596 et 1597	entreprises de plus de 10 salariés				0 : 1,34	entreprises + 10 salariés	
	A 20/07/05 01/09/05	SMH : 1 219,00 €	5,9 %			A 09/10/06	01/11/06
	entreprises de moins de 10 salariés					entreprises - 10 salariés	
35 038	A 20/06/05 01/07/05	SMH : 1 144,00 €		< SMIC		A 13/04/06	01/05/06
Champagne-Ardenne CC 1596 et 1597 puis CC régionales 2584 et 2585	RP 18/07/05 01/09/05	SMH : 1 220,00 €	4,5 %		0 : 1,44	A 14/06/06	01/09/06
	17 895						
Franche-Comté CC 1596 et 1597	A 05/01/05 01/01/05	SMH : 1 228,00 €	Tot : 2,6 % 1,4 %		0 : 1,39	A 13/01/06	01/01/06
	01/06/05	SMH : 1 243,00 €	1,2 %				01/06/06
	13 979						
Languedoc-Roussillon CC 1596 et 1597	RP 15/11/04		Tot : 3,6 %		0 : 1,41	A 22/09/05	01/01/06
	01/03/05	SMH : 1 154,20 €	2,1 %				01/09/06
	01/09/05	SMH : 1 154,20 €	0 à 2,1 %				
	A 22/09/05 01/01/06	SMH : 1 218,00 €					
27 603							
Limousin CC 1596 et 1597	A 10/01/05 01/01/05	SMH : 1 158,76 €	Tot : 3 % 2,0 %		0 : 1,40	A 15/12/05	01/01/06
	01/09/05	SMH : 1 170,89 €	1,0 %	< SMIC			01/09/06
	A 15/12/05 01/01/06	SMH : 1 219,43 €		<b>S : conforme</b>		A 21/12/06	01/01/07
	9 506						
Lorraine CC 1596 et 1597	A 13/04/05 01/04/05	SMH : 1 077,50 €	3,9 %	< SMIC	0 : 1,46	A 03/04/06	01/04/06
	27 003						

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels					Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K <SMIC	Eventail des salaires	
Plus bas niveau			Toutes	Tot	Plus bas niveau			Toutes	Tot	Plus bas niveau			Toutes				Tot
Valeur	CSP	%	CSP	2006	Valeur	CSP	%	CSP	2006	Valeur	CSP	%	CSP				2006
1 153,90 €	(0)	2,3 %	2,5 %	2,5 %											< SMIC	1 K	0 : 1,46
<b>Observations :</b>																	
1 256,00 €	(0)	3,0 %	2,5 %	2,5 %													0 : 1,33
1 168,00 €	(0)														< SMIC	2 K	
<b>Observations :</b> Accords et montants différents pour entreprises de plus de 10 et de moins de 10 salariés.																	
1 254,50 €	(0)	2,8 %	2,6 %	2,6 %													0 : 1,44
<b>Observations :</b> Nouvelle convention collective du 14/06/06.																	
1 256,00 €	(0)	1,1 %	2,0 %														0 : 1,38
1 285,00 €	(0)	2,3 %	1,0 %	2,9 %													
<b>Observations :</b> Accord du 15/01/07 : SMH K 150 : 1 300,81 € au 01/01/07 et 1 316,94 € au 01/06/07.																	
1 218,00 €	(0)	5,5 %	4,9 %														0 : 1,47
1 218,00 €	(0)	0,0 %	2,1 %	6,4 %											< SMIC	2 K	
<b>Observations :</b> Accord du 08/02/07 : SMH K 150 : 1 254,28 € au 01/03/07.																	
1 219,43 €	(0)	4,2 %	2,7 %														0 : 1,42
1 231,56 €	(0)	1,0 %	1,7 %	4,4 %													
1 267,96 €	(0)	3,0 %	3,0 %														
<b>Observations :</b> Les accords précisent que tout salarié embauché au coefficient 150 ne pourra être maintenu dans cette position que pendant une période n'excédant pas 6 mois.																	
1 217,91 €	(0)	13,0 %	5,7 %	5,7 %											< SMIC S : conforme	1 K	0 : 1,45
<b>Observations :</b>																	

BRANCHES DU BÂTIMENT	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2005 SMC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €					Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05		
Effectif de la branche	Type salaire	Valeur					
Midi-Pyrénées CC 1596 et 1597	A 18/05/05		Tot : 3,4 %		0 : 1,42	A 05/05/06	01/05/06
	01/05/05	SMH : 1 154,21 €	2,4 %				
	01/10/05	SMH : 1 154,21 €	0 à 1 %				
30 452							
Nord-Pas-de-Calais CC 1596 et 1597	entreprises de plus de 10 salariés					0 : 1,42	entreprises + 10 salariés
	A 18/03/05					A 30/11/05	01/01/06
	01/04/05	SMH : 1 148,38 €	3,4 %			A 30/11/06	01/01/07
	A 30/11/05						
	01/01/06	SMH : 1 245,80 €					
	entreprises de moins de 10 salariés						entreprises - 10 salariés
A 25/05/05						A 17/05/06	01/01/07
	01/08/05	SMH : 1 217,88 €				A 30/11/06	01/01/07
44 738							
Basse-Normandie CC 1596 et 1597	A 11/02/05		Tot : 2,8 %		0 : 1,42	A 16/02/06	01/05/06
	01/05/05	SMH : 1 204,87 €	1,4 %				01/10/06
	01/10/05	SMH : 1 221,55 €	1,4 %				
22 293							
Haute-Normandie CC 1596 et 1597	A 04/05/04				0 : 1,41	A 25/04/06	01/06/06
	01/10/05	SMH : 1 215,00 €		< SMC			01/10/06
25 018							
Pays-de-la-Loire CC 1596 et 1597	A 20/09/05				0 : 1,51	A 14/09/06	01/10/06
	01/10/05	SMH : 1 217,91 €	3,8 %				
51 920							
Picardie CC 1596 et 1597	A 13/10/05				0 : 1,34	A 19/10/06	01/10/06
	01/10/05	SMH : 1 217,91 €	3,8 %				
22 653							
Poitou-Charentes CC 1596 et 1597	A 08/07/05				0 : 1,47	A 04/07/06	01/07/06
	01/07/05	SMH : 1 217,91 €	4,5 %				
10 656							

**DE L'ANNÉE EN COURS**

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels					Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K < SMIC	Eventail des salaires	
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes				
Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	Valeur	CSP				%
1 255,00 €	(0)	8,7 %	5,1 %	5,1 %											0 : 1,43
<b>Observations :</b>															
1 245,80 €	(0)	8,5 %	5,1 %	5,1 %											0 : 1,43
1 290,00 €	(0)	3,6 %	5,3 %												
1 217,88 €	(0)														
1 290,00 €	(0)														
<b>Observations :</b> Accords et montants différents pour les entreprises de plus de 10 et de moins de 10 salariés. L'accord du 30/11/06 est identique pour les entreprises de plus de 10 et de moins de 10 salariés.															
1 241,12 €	(0)	1,6 %	1,6 %												0 : 1,42
1 255,83 €	(0)	1,2 %	1,3 %	2,9 %											
<b>Observations :</b>															
1 218,00 €	(0)	0,3 %*	0,3 %*												0 : 1,41
1 245,00 €	(0)	2,2 %	3,1 %	3,2 %								< SMIC S : conforme	1 K		
<b>Observations :</b> Accord triennal en 2004.															
1 254,31 €	(0)	3,0 %	3,0 %	3,0 %											0 : 1,51
<b>Observations :</b>															
1 254,31 €	(0, E)	3,0 %	2,9 %	2,9 %											0 : 1,33
<b>Observations :</b>															
1 254,31 €	(0)	3,0 %	3,3 %	3,3 %											0 : 1,47
<b>Observations :</b>															

BRANCHES DU BÂTIMENT	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Effectif de la branche	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €		Dates de signature	Dates d'effet	
		Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05			Éventail des salaires
	Type salaire	Valeur						
PACA CC 1596 et 1597	A 09/12/04		Tot : 10,5 %		0 : 1,50	A 05/04/06	01/07/06	
	01/01/05	SMH : 1 068,43 €	6,2 %				01/12/06	
	01/07/05	SMH : 1 108,93 €	4,1 %	< SMIC				
50 571								
Région parisienne CC 1740	A 26/05/04		Tot : 4,3 %		0 : 1,49	A 30/06/06	01/07/06	
	01/02/05	SMH : 1 160,28 €	1,8 %					
	01/05/05	SMH : 1 205,78 €	2,5 %	< SMIC				
103 294								
Rhône-Alpes CC 1596 et 1597	A 02/12/04				0 : 1,57	A 21/12/05	01/01/06	
	01/01/05	SMH : 1 155,00 €	3,3 %	< SMIC			01/07/06	
	A 21/12/05			<b>S : conforme</b>				
	01/01/06	SMH : 1 218,00 €						
69 995								
BRANCHES RÉGIONALES DU BÂTIMENT ETAM								
Aquitaine CC 255 puis 2609	A 23/12/04		Tot : 3,7 %		E : 1,23	A 15/12/05	01/01/06	
	01/01/05	SMH : 819,00 €	2,3 %				01/07/06	
	01/07/05	SMH : 831,00 €	1,5 %	< SMIC				
	A 15/12/05					A 14/12/06	01/01/07	
	01/01/06	SMH : 843,00 €						
8 055								
Bretagne CC 255	A 05/04/05				E : 1,24	A 20/03/06	01/04/06	
	01/04/05	SMH : 1 154,18 €	2,6 %	< SMIC				
				<b>S : conforme</b>				
7 803								
Centre CC 255	A 20/07/05				E : 1,20	A 09/10/06	01/11/06	
	01/09/05	SMH : 810,00 €	1,9 %	< SMIC				
7 265								
Lorraine CC 255	A 13/04/05				E : 1,12	A 03/04/06	01/04/06	
	01/04/05	SMH : 759,60 €	3,0 %	< SMIC				
5 578								

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels					Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K < SMIC	Eventail des salaires		
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot							
Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2006	Valeur	CSP				%	CSP
1 262,00 €	(0)	13,8 %	7,0 %													0 : 1,53
1 262,00 €	(0)	0,0 %	0 à 1,6 %	8,1 %												
<b>Observations :</b>																

1 258,86 €	(0)	4,4 %	4,2 %	4,2 %												0 : 1,51
<b>Observations :</b>																

1 218,00 €	(0)	5,5 %	3,2 %													0 : 1,57
1 227,00 €	(0)	0,7 %	0,8 %	4,0 %									< SMIC S : conforme	1 K		
<b>Observations :</b>																

843,00 €	(E)	1,4 %	1,4 %													
831,00 €	(E)	1,4 %	1,4 %	2,9 %									< SMIC	3 K		E : 1,23
873,00 €	(E)	2,1 %	2,1 %													
<b>Observations :</b> La branche prévoit une courbe de raccordement pour les coefficients de 345 à 450 (1 255 € en janvier 2007), mais les coefficients 300 à 325 ne sont pas concernés.																

1 217,88 €	(E)	5,5 %	2,8 %	2,8 %												
													< SMIC S : conforme	8 K		E : 1,23
<b>Observations :</b> Les accords prévoient une courbe de raccordement des coefficients 400 à 465 et le SMIC pour les 6 premiers coefficients. Le montant du SMIC pris en compte est celui en vigueur à la date de signature.																

834,00 €	(E)	3,0 %	3,0 %	3,0 %												
													< SMIC	11 K		E : 1,20
<b>Observations :</b>																

782,40 €	(E)	3,0 %	3,0 %	3,0 %												
													< SMIC	13 K		E : 1,12
<b>Observations :</b>																

BRANCHES DU BÂTIMENT	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Rappel 2005 SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €						Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05	Éventail des salaires		
Effectif de la branche	Type salaire	Valeur						
Midi-Pyrénées CC 255	A 18/05/05		Tot : 3,6 %			A 05/05/06	01/05/06	
	01/05/05	SMH : 843,00 €	2,6 %			E : 1,25		
6 043	01/10/05	SMH : 852,00 €	1,1 %	< SMIC				
Nord-Pas-de-Calais CC 255	A 03/12/04					A 09/12/05	01/01/06	
	01/01/05	SMH : 1 197,37 €	3,1 %			A 30/11/06	01/01/07	
	A 09/12/05							
	01/01/06	SMH : 1 245,80 €						
7 758								
Haute-Normandie CC 255	A 06/10/05					A 25/04/06	01/10/06	
	01/01/06	SMH : 1 217,88 €	3,8 %			E : 1,13		
5 060								
Pays-de-la-Loire CC 255	A 20/09/05					A 14/09/06	01/10/06	
	01/10/05	SMH : 815,98 €	3,0 %	< SMIC		E : 1,21		
10 586								
PACA CC 255	A 09/12/04		Tot : 8,2 %			A 05/04/06	01/07/06	
	01/01/05	SMH : 1 145,55 €	5,0 %				01/12/06	
	01/07/05	SMH : 1 179,92 €	3,0 %	< SMIC		E : 1,19		
11 085								
Région parisienne CC 1841	A 26/05/04					A 30/06/06	01/07/06	
	01/03/05	SMH : 819,00 €	3,8 %	< SMIC		E : 1,21		
30 216								
Rhône-Alpes CC 255	A 02/12/04		(43 % pour 1 <sup>er</sup> K)			A 21/12/05	01/01/06	
	01/01/05	SMH : 1 155,00 €	7,0 %	< SMIC			01/07/06	
	A 21/12/05			<b>S : conforme</b>		E : 1,23		
	01/01/06	SMH : 1 218,00 €						
16 779								

## DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/06 = 1 254,28 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels					Conformité Bilan 31/01/07	Nbre de K < SMIC	Eventail des salaires		
Plus bas niveau			Toutes	Tot	Plus bas niveau			Toutes	Tot	Plus bas niveau			Toutes				Tot	
Valeur	CSP	%	CSP	2006	Valeur	CSP	%	CSP	2006	Valeur	CSP	%	CSP				2006	
882,00 €	(E)	3,5 %	3,5 %	3,5 %											< SMIC	9 K	E : 1,27	
<b>Observations :</b>																		
1 245,80 €	(E)	4,0 %	3,5 %	3,5 %														E : 1,16
1 290,00 €	(E)	3,6 %	4,0 %															
<b>Observations :</b> Courbe de raccordement des coefficients 300 à 480.																		
1 245,00 €	(E)	2,2 %	2,6 %	2,6 %											< SMIC	12 K	E : 1,15	
<b>Observations :</b> Valeur plancher identique pour les 12 premiers coefficients.																		
840,25 €	(E)	3,0 %	3,0 %	3,0 %											< SMIC	10 K	E : 1,21	
<b>Observations :</b>																		
1 227,12 €	(E)	4,0 %	4,0 %												< SMIC	1 K	E : 1,22	
1 245,52 €	(E)	1,5 %	1,4 %	5,5 %														
<b>Observations :</b> Valeur plancher pour le premier niveau puis 10 € entre chaque coefficient de 310 à 480 inclus.																		
846,00 €	(E)	3,3 %	3,3 %	3,3 %											< SMIC	10 K	E : 1,21	
<b>Observations :</b>																		
1 218,00 €	(E)	5,4 %	2,5 %												< SMIC	10 K	E : 1,23	
1 218,00 €	(E)	0,0 %	1,0 %	3,5 %											S : conforme			
<b>Observations :</b> Valeur plancher identique (SMIC à la date de signature) pour les 9 premiers coefficients.																		

BRANCHES DU BÂTIMENT	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05	Éventail des salaires		
Effectif de la branche	Type salaire	Valeur					

### BRANCHES RÉGIONALES DES TRAVAUX PUBLICS OUVRIERS

Aquitaine CC 1702	A 13/12/04 01/01/05 A 08/12/05 01/01/06	RAG : 15 167,00 € RAG 2006	4,9 %		0 : 1,52	A 08/12/05 A 12/12/06	01/01/06 01/01/07
	7 888						
Bretagne CC 1702	A 30/11/04 01/01/05 A 08/12/05 01/01/06	RAG : 15 270,00 € RAG 2006	1,9 %		0 : 1,51	A 08/12/05	01/01/06
	8 345						
Ile-de-France CC 1702	A 01/12/04 01/01/05 A 21/10/05 01/01/06	RAG : 15 470,00 € RAG 2006	2,3 %		0 : 1,54	A 21/10/05 A 13/11/06	01/01/06 01/01/07
	23 329						
Lorraine CC 1702	A 20/01/05 01/01/05	RAG : 15 140,00 €	2,3 %		0 : 1,48	A 01/02/06 A 13/12/06	01/01/06 01/01/07
	7 133						
Midi-Pyrénées CC 1702	A 17/11/04 01/01/05 RP 09/11/05 01/01/06	RAG : 15 120,00 € RAG 2006	2,9 %		0 : 1,51	RP 09/11/05	01/01/06
	7 477						
Nord-Pas-de-Calais CC 1702	RP 09/12/04 01/01/05 A 25/11/05 01/01/06	RAG : 15 085,00 € RAG 2006	2,6 %		0 : 1,50	A 25/11/05 A 24/11/06	01/01/06 01/01/07
	12 868						
Normandie (Haute et Basse) CC 1702	RP 25/11/04 01/01/05 A 06/12/05 01/01/06	RAG : 15 264,00 € RAG 2006	1,9 %		0 : 1,53	A 06/12/05 A 21/12/06	01/01/06 01/01/07
	6 058						



BRANCHES DU BÂTIMENT	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Effectif de la branche	Rappel 2005		SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €		Dates de signature	Dates d'effet	
		Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau	% augm. 05 toutes CSP	Conformité Bilan 15/12/05			Éventail des salaires
		Type salaire	Valeur					
<b>Pays-de-la-Loire CC 1702</b>	A 19/01/05	RAG :	15 300,00 €	2,2 %		0 : 1,50	A 16/12/05 A 14/12/06	01/01/06 01/01/07
	01/01/05							
	A 16/12/05							
	01/01/06	RAG 2006						
10 630								
<b>Picardie CC 1702</b>	A 21/12/04	RAG :	15 280,00 €	2,5 %		0 : 1,50	A 19/12/05	01/01/06
	01/01/05							
	A 19/12/05							
	01/01/06	RAG 2006						
5 084								
<b>Poitou-Charentes CC 1702</b>	A 10/12/04	RAG :	14 970,00 €	2,9 %		0 : 1,54	A 10/12/05 A 15/12/06	01/01/06 01/01/07
	01/01/05							
	A 10/12/05							
	01/01/06	RAG 2006						
5 063								
<b>PACA CC 1702</b>	A 27/01/05	RAG :	15 458,00 €	6,2 %		0 : 1,52	A 12/12/05	01/01/06
	01/01/05							
	A 15/12/05							
	01/01/06	RAG 2006						
9 965								
<b>Rhône-Alpes CC 1702</b>	A 20/01/05	RAG :	15 625,00 €	3,0 %		0 : 1,54	A 21/12/05	01/01/06
	01/01/05							
	A 21/12/05							
	01/01/06	RAG 2006						
16 150								
<b>BRANCHES RÉGIONALES DES TRAVAUX PUBLICS ETAM</b>								
<b>Ile-de-France CC 403</b>	A 01/12/04	RAG :	15 470,00 €	2,3 %		E : 1,30	A 21/10/05 A 13/11/06	01/01/06 01/01/07
	01/01/05							
	A 21/10/05							
	01/01/06	RAG 2006						
12 960								
<b>Rhône-Alpes CC 403</b>	A 20/01/05	RAG :	15 625,00 €	5,1 %		E : 1,29	A 21/12/05	01/01/06
	01/01/05							
	A 21/12/05							
	01/01/06	RAG 2006						
7 586								





## ANNEXE 2.2 • LES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS DES CADRES DE 2003 À 2005 DANS LES BRANCHES COUVRANT PLUS DE 5 000 SALARIÉS

Dans les conventions collectives de plus de 5 000 salariés<sup>(1)</sup>, les salaires minima conventionnels moyen ou médian des premiers niveaux cadres, correspondant à une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, sont en 2005 nettement inférieurs au plafond de la sécurité sociale<sup>(2)</sup>.

Les salaires minima des cadres progressent par ailleurs moins vite que ceux des autres catégories de salariés, notamment les ouvriers et les employés, ce qui conduit à un resserrement des éventails de salaires.

### I. ÉVOLUTION DES SALAIRES MOYENS ET DISPERSION DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS DES CADRES DE 2003 À 2005

**Le salaire conventionnel moyen des premiers niveaux cadres s'élève en 2005 à 1 758 €** et a progressé de 4,7 % par rapport à 2003 (dont 2,9 % en 2005) tandis que le plafond de la sécurité sociale a augmenté dans le même temps de 3,5 %<sup>(3)</sup> (dont 1,6 % en 2005).

La moitié des cadres classés aux premiers niveaux des grilles cadres ont un salaire inférieur à **1 769 €** en 2005, ce **salaire médian** ayant lui-même progressé de 4,1 % par rapport à 2003 (dont 1,5 % en 2005).

**Les cadres situés aux niveaux les plus élevés des grilles** ont en 2005 un salaire conventionnel moyen de 4 120 € qui a progressé de 2,7 % par rapport à 2003 (dont 1,9 % en 2005). Le salaire médian se situe à 4 671 € soit une progression de 3,9 % par rapport à 2003 (dont 3 % en 2005). L'écart significatif que l'on observe entre les salaires moyen et médian révèle l'existence de certaines branches à fort effectif qui prévoient pour les plus hauts niveaux cadres des minima relativement faibles, nettement inférieurs au premier quartile, tirant ainsi la moyenne vers le bas. On peut citer par exemple le *commerce à prédominance alimentaire* qui fixe le plus haut niveau cadre à 2 625 € (en

1) Il s'agit de l'échantillon habituel des 158 conventions du secteur général moins une dizaine de conventions qui ne comportent pas de classification cadres (telles que celles des salariés du particulier employeur, les cabinets médicaux, les gardiens concierges, la boulangerie artisanale...) ainsi que des secteurs du bâtiment, des travaux publics et de la métallurgie.

2) La référence au plafond de la sécurité sociale a été choisie car ce plafond est utilisé pour déterminer l'appartenance du salarié à la catégorie professionnelle des cadres, permettant ainsi notamment son affiliation à une caisse de cadres.

3) Le plafond de la sécurité sociale est revalorisé chaque année en fonction des estimations (annexées au projet de loi de finances) de l'évolution moyenne annuelle des salaires moyens par tête.

excluant toutefois les cadres dirigeants de la grille de classification), l'*immobilier* (2 342 €), l'*animation socio-culturelle* (2 570 €), la *publicité* (3 033 €), les *transports routiers* (3 173 €), les *experts-comptables* (3 184 €)...

**Tableau I : niveau moyen et dispersion des salaires minima des cadres de 2003 à 2005 dans les conventions collectives couvrant plus de 5 000 salariés**

	Moyenne	Quartile 25	Médiane	Quartile 75	Plafond SS
<b>Niveau minimum cadre</b>					
31/12/2003	1 679 €	1 453 €	1 700 €	1 967 €	2 432 €
31/12/2004	1 709 €	1 512 €	1 742 €	2 026 €	2 476 €
31/12/2005	1 758 €	1 553 €	1 769 €	2 067 €	2 516 €
<i>Evolution 2005/2003</i>	+ 4,7 %		+ 4,1 %		+ 3,5 %
<b>Niveau maximum cadre</b>					
31/12/2003	4 013 €	3 456 €	4 494 €	4 494 €	2 432 €
31/12/2004	4 043 €	3 559 €	4 533 €	4 591 €	2 476 €
31/12/2005	4 120 €	3 600 €	4 671 €	4 683 €	2 516 €
<i>Evolution 2005/2003</i>	+ 2,7 %		+ 3,9 %		+ 3,5 %

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DGT (BDCC)

On observe une dispersion plus importante des salaires chez les cadres que chez les autres catégories socioprofessionnelles. Ainsi, en 2005, les 25 % les moins bien payés des premiers niveaux cadres ont un salaire inférieur à 1 553 € tandis que les 25 % les mieux payés ont un salaire supérieur à 2 067 €. Cette dispersion est nettement supérieure à celle des autres catégories de salariés notamment des ouvriers et des employés pour lesquels la plage interquartile des premiers niveaux est très resserrée autour du montant du SMIC.

**Tableau II : dispersion des premiers niveaux de salaires minima des cadres comparée aux premiers niveaux des autres catégories socioprofessionnelles en 2004 et 2005**

	2004			2005		
	Quartile 25	Médiane	Quartile 75	Quartile 25	Médiane	Quartile 75
<b>Ouvriers</b>	1 108 €	1 154 €	1 177 €	1 171 €	1 215 €	1 224 €
<b>Employés</b>	1 123 €	1 165 €	1 170 €	1 171 €	1 218 €	1 229 €
<b>Professions intermédiaires</b>	1 239 €	1 320 €	1 394 €	1 278 €	1 346 €	1 436 €
<b>Cadres</b>	1 512 €	1 742 €	2 026 €	1 553 €	1 769 €	2 067 €

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DGT (BDCC)

La dispersion est également importante en ce qui concerne les cadres des niveaux les plus élevés puisque la plage interquartile s'étend en 2005 de 3 600 € à 4 683 € (voir tableau I).

Sur le plan des salaires réels, ce constat d'une dispersion des salaires plus importante chez les cadres que chez les autres catégories est confirmé, dans une étude de la Dares qui porte sur les salaires bruts annuels réels versés à l'ensemble des cadres en 2004, puisque la plage interquartile s'étend pour les cadres de 37 551 à 65 223 € contre 23 284 à 34 253 € pour les professions intermédiaires, 16 688 à 23 547 € pour les employés et 17 742 à 24 712 € pour les ouvriers (voir fiche Dares sur l'éventail des salaires des cadres en 2004).

**Les salaires minima moyen et médian des premiers niveaux cadres restent inférieurs d'environ 30 % au plafond de la sécurité sociale** même si, comme cela a été souligné ci-dessus, leur évolution a été légèrement supérieure à celle de ce plafond depuis 2003.

Le tableau ci-après permet de mesurer l'écart en 2005 entre les salaires minima des cadres et le plafond de la sécurité sociale. On constate par exemple que 25 % des branches affichent des premiers niveaux cadres inférieurs à 70 % du plafond. Il s'agit par exemple du *bâtiment* (1 265 €), de la *métallurgie*, de l'*immobilier* (1 483 €), du *commerce de gros* (1 553 €), des *bureaux d'études techniques* (1 644 €)... tandis que seulement 2 % des branches dépassent le seuil de 2 516 € (*vins de champagne* (2 667 €), *transports publics urbains* (2 757 €) et *salariés permanents du travail temporaire* (2 844 €).

Même en ce qui concerne les niveaux cadres les plus élevés des grilles de classification<sup>4)</sup>, on enregistre près de 17 % de branches prévoyant des minima inférieurs au plafond de la sécurité sociale. A l'opposé, les minima des niveaux cadres les plus élevés ne dépassent deux fois le plafond de la sécurité sociale que dans 6 % des branches : les *télécommunications*, les *combustibles*, la *répartition pharmaceutique*, la *chimie*, la *médecine du travail* et le *pétrole* et les branches de la *fabrication du verre à la main et mécanique*.

4) Il convient toutefois de préciser que les cadres dirigeants sont parfois explicitement exclus des grilles de classification (par exemple dans le commerce à prédominance alimentaire).

**Tableau III : Répartition des branches selon la valeur des salaires conventionnels des cadres par rapport au plafond de la sécurité sociale au 31 décembre 2005 (2 516 €) - En %**

	Premier niveau cadre	Niveau cadre le plus élevé
< 70 % plafond	25,2	0,7
Entre 70 et 75 %	15,4	0,7
Entre 75 et 80 %	16,8	2,1
Entre 80 et 85 %	14,7	2,7
Entre 85 et 90 %	12,6	1,4
Entre 90 et 95%	7,7	2,7
Entre 95 et 100 %	5,6	6,3
Entre 100 et 120 %	2,1	16,1
Entre 120 et 140 %		16,1
Entre 140 et 160 %		22,4
Entre 160 et 180 %		11,9
Entre 180 et 200 %		11,2
> 200 %		5,6

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DGT (BDCC)

Il convient de préciser que cette analyse porte sur des salaires base 35 heures hors ancienneté. Toutefois, un certain nombre de branches prévoient des **minima plus élevés en fonction de l'ancienneté** (*banques, transports routiers...*) **ou bien sous la forme de forfaits** comme par exemple le *commerce à prédominance alimentaire* où un forfait en jours majore les minima conventionnels des cadres de 8 à 11 % selon les niveaux ou bien le secteur de la *métallurgie* qui prévoit différents systèmes de forfaits en heures ou en jours : le forfait base 218 jours majore les minima base 35 heures de 30 % mais ne s'appliquent pas aux trois premiers coefficients cadres.

## II. POURCENTAGES D'AUGMENTATION DES SALAIRES MINIMA DES CADRES

Dans les branches qui ont prévu des augmentations, **les pourcentages d'augmentation accordés aux cadres sont généralement inférieurs à ceux des autres catégories socioprofessionnelles**, notamment ouvriers ou employés.

Ainsi, en 2005, la moyenne et la médiane des augmentations des salaires minima hiérarchiques<sup>5)</sup> s'établissent respectivement à 3,7 et 3,3 % pour les cadres contre 4,5 et 3,7 % pour les ouvriers et 5,3 et 5,6 % pour les employés.

De même, la moyenne et la médiane des augmentations des salaires garantis des cadres se situent respectivement à 2,5 et 2,0 % tandis qu'elles atteignent 3,9 et 3,7 % pour les ouvriers et 3,8 % pour les employés.

En effet, si un certain nombre de branches revalorisent l'ensemble de la grille salariale, cadres compris, de façon uniforme comme par exemple la branche du *pétrole* (1,7 % en 2005), l'*animation socio-culturelle* (0,6 %), les *activités du déchet* (2 %), l'*immobilier* (1,4 %), les *industries charcutières* (3 %), la *prévention sécurité* (5 %), l'*alliance* 7 (1,9 %), la majorité des branches accordent plutôt des augmentations différenciées selon les catégories.

Elles procèdent généralement, tout particulièrement dans le contexte de l'opération de relance de la négociation salariale de branche, à des revalorisations plus importantes pour le bas de grille afin de maintenir les premiers niveaux en conformité avec le SMIC, mais ne répercutent pas l'intégralité de cette augmentation sur l'ensemble de la grille, octroyant ainsi aux niveaux cadres des augmentations moins élevées.

On peut citer par exemple le *commerce à prédominance alimentaire* (7,5 à 7,8 % pour les ouvriers et les employés et 5,2 % pour les cadres en 2005 par rapport à 2003), les *transports routiers* (5,2 et 5,4 % pour les ouvriers et les employés et 3,7 % pour les cadres), les *banques* (3,6 % et 3,2 % pour les ouvriers et les employés et 2 % pour les cadres), les *industries du bois* (4,6 et 4,2 % pour les ouvriers et les employés et 2,7 % pour les cadres), l'*imprimerie de labeur* (3,8 et 3,6 % pour les ouvriers et les employés et 1,9 % pour les cadres), les *entreprises de propreté* (3,7 et

5) Selon l'assiette des salaires minima négociés dans les branches, ils sont qualifiés de hiérarchiques ou garantis :

**Les salaires hiérarchiques** sont 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).

**Les salaires garantis** sont les salaires minima, mensuels ou annuels, dont l'assiette est plus large que la précédente. Leur assiette est très variable 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 cités dans la convention collective.

3,9 % pour les ouvriers et les employés et 2 % pour les cadres), les *vins, cidres, jus de fruits* (6,9 % pour les ouvriers et employés et 1,6 % pour les cadres), l'*industrie textile* (11,7 % pour les ouvriers et les employés et 5,4 % pour les cadres en 2005 par rapport à 2003)...

Ce processus consistant à revaloriser de façon plus importante les premiers niveaux des grilles afin de les maintenir en conformité avec le SMIC explique en partie le resserrement de l'éventail global des salaires.

**Tableau IV : Rythme de hausse annuelle des salaires minima hiérarchiques (pondérés par les effectifs)**

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
<b>2003</b>					
Ouvriers	1 368 163	3,2	2,1	2,8	3,3
Employés	1 792 301	3,9	2,0	5,1	5,1
Professions intermédiaires	355 178	2,4	1,9	2,0	2,7
Cadres	257 550	2,5	1,9	2,0	2,7
<b>Toutes catégories</b>	<b>3 773 192</b>	<b>3,4</b>	<b>2,0</b>	<b>2,8</b>	<b>5,1</b>
<b>2004</b>					
Ouvriers	1 449 812	3,3	2,5	2,9	4,1
Employés	1 489 382	4,4	3,2	5,6	5,6
Professions intermédiaires	303 802	2,8	1,8	2,6	3,3
Cadres	232 169	2,7	1,7	2,5	3,1
<b>Toutes catégories</b>	<b>3 475 165</b>	<b>3,7</b>	<b>2,5</b>	<b>3,5</b>	<b>5,6</b>
<b>2005</b>					
Ouvriers	1 815 502	4,5	3,0	3,7	4,3
Employés	2 088 097	5,3	3,7	5,6	6,5
Professions intermédiaires	507 733	4,0	2,0	3,3	5,4
Cadres	421 276	3,7	2,0	3,3	5,1
<b>Toutes catégories</b>	<b>4 832 608</b>	<b>4,7</b>	<b>3,0</b>	<b>4,1</b>	<b>5,6</b>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DGT (BDCC)

**Tableau V : Rythme de hausse annuelle des salaires minima garantis (pondérés par les effectifs)**

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
<b>2003</b>					
Ouvriers	1 347 348	3,4	2,3	3,7	3,7
Employés	478 817	3,4	2,3	3,7	4,4
Professions intermédiaires	535 887	2,6	0,9	2,2	3,7
Cadres	541 959	2,3	2,2	2,2	2,2
<b>Toutes catégories</b>	<b>2 904 011</b>	<b>3,0</b>	<b>2,2</b>	<b>2,6</b>	<b>3,7</b>
<b>2004</b>					
Ouvriers	1 349 527	3,5	2,5	3,1	5,2
Employés	463 732	3,4	2,5	3,1	4,7
Professions intermédiaires	686 188	2,5	1,5	2,3	3,0
Cadres	660 465	2,4	2,2	2,2	2,2
<b>Toutes catégories</b>	<b>3 159 912</b>	<b>3,0</b>	<b>2,2</b>	<b>2,7</b>	<b>3,7</b>
<b>2005</b>					
Ouvriers	1 807 342	3,9	2,5	3,7	5,2
Employés	811 678	3,8	2,2	3,8	4,5
Professions intermédiaires	962 524	2,7	2,0	2,2	3,1
Cadres	1 004 830	2,5	2,0	2,0	3,0
<b>Toutes catégories</b>	<b>4 586 374</b>	<b>3,3</b>	<b>2,0</b>	<b>2,9</b>	<b>4,5</b>

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DGT (BDCC)

### III. LE RESSERREMENT DES ÉVENTAILS DE SALAIRES

De 2003 à 2005, on observe un resserrement global des éventails de salaires<sup>6)</sup>. En effet, l'éventail des salaires entre le niveau le plus élevé de la grille et le plus bas est passé de 3,09 en 2003 à 2,97 en 2005, soit une diminution de 4 % en deux ans. On retrouve un resserrement de la même ampleur au sein de la catégorie cadre (2,5 en 2005 contre 2,6 en 2003).

Toutefois, les cadres ne sont pas la seule catégorie à subir ce resserrement puisque qu'on l'observe également à l'intérieur de chacune des catégories ouvriers, employés et, dans une moindre mesure, pour les professions intermédiaires.

Ce resserrement des éventails de salaires que l'on observe depuis plusieurs années apparaît comme un processus continu.

6) L'éventail mesuré est le rapport moyen, pondéré par les effectifs des différentes branches, entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum d'une catégorie donnée. Toutefois, si le salaire minimum est inférieur au SMIC il est alors remplacé par le montant du SMIC applicable à la date considérée. Il s'agit en effet d'appréhender l'éventail des salaires conventionnels en fonction des minima non pas théoriques mais directement applicables dans la branche.).

**Tableau VI : Evolution des éventails de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés (en moyennes pondérées par les effectifs couverts)**

	Max* ouvrier/ min* ouvrier	Max employé/ min employé	Max PI/ min PI**	Max cadres/ min cadres	Max. cadres/ min O ou E**
<b>2003</b>	1,25	1,10	1,51	2,60	3,09
<b>2004</b>	1,22	1,08	1,50	2,55	3,05
<b>2005</b>	1,20	1,07	1,49	2,50	2,97

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – 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

# 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 a vocation à 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 qu'un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble.

La convention collective de branche est conclue entre organisations syndicales représentatives d'une branche d'activité (*métallurgie, commerce de gros...*). Elle s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application professionnel (activité) et géographique (national, régional, départemental), 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 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciement.

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 (cf. article L. 320-3 du Code du travail).

Une autre signification des "accords de méthode", introduite par la loi du 4 mai 2004, prévoit que les partenaires sociaux fixent dans un accord de branche spécifique (appelé "accord de méthode") les règles de négociation des accords de branche ou d'entreprise (article L. 132-2-2 du Code du travail). À défaut d'accord de méthode étendu, le droit d'opposition s'applique.

## **Accord “dérogatoire”**

---

Par exception au principe suivant lequel les conventions ou accords collectifs de travail ne peuvent contenir des dispositions moins favorables pour les salariés que celles prévues par la loi et les règlements ou les accords de niveaux supérieurs, le législateur permet expressément d’y déroger dans des conditions qu’il définit. C’est ce type d’accord qui, dans la pratique, a été dénommé “dérogatoire”.

## **Accord étendu**

---

L’extension a pour effet de rendre obligatoire l’application d’un accord collectif de branche, professionnel ou interprofessionnel pour tous les employeurs entrant dans le champ d’application territorial ou professionnel de cet accord (y compris donc ceux qui ne sont pas membres de l’organisation patronale signataire).

## **Accord interprofessionnel**

---

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 (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.

## **Adhésion**

---

L’adhésion est l’acte par lequel une partie non signataire à une convention ou un accord déjà signé devient signataire dérivé à ce texte. Ainsi les organisations d’employeurs et de salariés non signataires des conventions ou accords ont la possibilité d’adhérer à ces textes. Pour avoir un effet juridique, l’adhésion doit être totale, c’est-à-dire que l’adhésion doit porter sur l’ensemble du texte.

## **Branche (négociation de)**

---

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.

## **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 définie par l'INSEE (code APE/NAF), afin de préciser l'activité concernée. 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, régional ou national.

## **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). À défaut de DS dans l'entreprise, la loi du 4 mai 2004 prévoit 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).

## **Délégué syndical**

---

Les syndicats représentatifs peuvent désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Dans les entreprises de moindre taille, ils peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical. En principe, les délégués syndicaux (DS) ont le monopole de la négociation dans l'entreprise. À défaut de DS, la loi du 4 mai 2004 prévoit la possibilité pour l'employeur, sous réserve qu'une convention de branche étendue le prévoit, de négocier avec des représentants du personnel élus ou, en leur absence (sur la base d'un procès-verbal de carence), avec des salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives.

## **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. À l'issue de ce délai, les parties ont l'obligation de négocier un nouveau texte.

## **Droit d'opposition**

---

Un accord national interprofessionnel n'est valable que s'il n'a pas fait l'objet d'une opposition de la majorité des organisations syndicales représentatives. Pour les autres niveaux, si un accord n'a pas été signé par une ou des organisations syndicales représentatives et majoritaires (voir "principe majoritaire"), il peut faire l'objet d'une opposition par ces mêmes organisations (niveau de l'entreprise) ou par la majorité des organisations représentatives (niveau de la branche).

## **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 accord collectif qui a déjà fait l'objet d'une extension dans un autre secteur d'activité ou territorial.

## **Entreprise (négociation d')**

---

La négociation d'entreprise permet de trouver et de mettre en œuvre des solutions prenant directement en compte les caractéristiques et les besoins de chaque entreprise et de ses salariés.

## **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (accord de)**

---

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.

## **Groupe (négociation de)**

---

Déjà reconnu par la jurisprudence, l'accord de groupe a été légalisé par la loi du 4 mai 2004. 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.

## **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).

## **Principe de faveur**

---

Le "principe de faveur", autrement dénommé "principe du plus favorable" permet de régler les conflits de normes au profit de la disposition la plus avantageuse pour les salariés.

Le principe de faveur doit être compris d'une part comme une règle de départage en cas de concurrence de normes et d'autre part comme une règle instaurant une hiérarchie entre les différents niveaux de négociation. L'article L. 132-4 du Code du travail règle le cas général des rapports entre la loi et les normes conventionnelles, en établissant une hiérarchie entre les différents niveaux de négociation et en permettant aux partenaires sociaux d'en aménager les règles de fonctionnement. L'article L. 135-2 du Code du travail règle les rapports entre les normes conventionnelles et le contrat de travail.

## **Principe majoritaire**

---

Selon ce principe, un accord n'est valable que lorsqu'il recueille la signature de la ou des organisations majoritaires ou, à défaut, lorsqu'il n'a pas fait l'objet d'une opposition soit de la part des organisations syndicales majoritaires en nombre, soit de la part de la majorité des organisations représentatives en voix. Avant la loi du 4 mai 2004, il suffisait que l'accord soit signé par une organisation syndicale reconnue représentative au niveau national (ou ayant fait la preuve de sa représentativité dans le champ de l'accord) pour être applicable. Si cette possibilité existe toujours aujourd'hui, elle n'est plus la règle cardinale du mécanisme des conventions collectives.

## **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 ou de quorum atteint au premier tour ou encore d'absence de candidats au deuxième tour), 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.

## **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 minimum hiérarchique**

---

Salaires minimum, horaire ou mensuel, 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 minimum garanti**

---

Salaires minimum garanti, mensuel ou annuel, dont l'assiette est plus large que celle du SMIC.

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.

## **Salarié mandaté**

---

Il s'agit d'un salarié désigné par une organisation syndicale représentative pour mener des négociations dans l'entreprise en l'absence de délégués syndicaux et de représentants élus du personnel (carence). Ce mode dérogatoire de négociation doit être prévu par un accord de branche étendu.

# TABLE DES ANNEXES ET DES ENCADRÉS AU FIL DE L'OUVRAGE

---

## **PARTIE 1 - LA TENDANCE 2006**

### **LE DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2006**

Textes interprofessionnels et de branches signés en 2006	20
Nombre de textes ayant eu un avenant en 2006	20
Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords professionnels signés en 2006 et en 2005	21
Les grandes étapes du dialogue social européen	22
La consultation des partenaires sociaux dans le cadre de l'article 138	23
Le dialogue social interprofessionnel	31
Les acteurs du dialogue social sectoriel	34
La Société européenne (SE)	40
La Société coopérative européenne (SCE)	43

### **LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL**

La procédure d'extension	53
Nombre de demandes d'extension présentées par an de 2002 à 2006	55
Nombre de textes étendus entre 2002 et 2006 selon le type de procédure	55
Délai moyen d'instruction des demandes d'extension par type de procédure de 2002 à 2006	56
Résultats de la consultation des membres de la sous-commission des Conventions et Accords de la CNNC de 2002 à 2006	58
Répartition des oppositions par organisations syndicales en 2006	59
Proportion d'oppositions de chaque organisation	59
Les observations marquantes de la sous-commission des Conventions et Accords de la CNNC pour l'année 2006	60
Liste des conventions et accords étendus au niveau national	66

Les accords sur les modes dérogatoires de négociation	80
La négociation en Commission mixte paritaire (CMP)	85
Principaux thèmes négociés en Commissions mixtes paritaires en 2006	87
Délai moyen entre la signature d'un texte et sa publication au Bulletin officiel des conventions collectives pour les textes signés en 2006	92
Délais moyens entre la date de signature d'un accord, la date de son dépôt et la date de sa publication au Bulletin officiel des conventions collectives	92
Proportion d'accords pour lesquels l'extension est demandée en même temps que le dépôt (juin – décembre 2006)	93
Délai moyen entre le dépôt d'un texte et la demande d'extension pour les textes déposés en 2006	93

## **PARTIE 2 - LA NÉGOCIATION PAR NIVEAUX**

### **LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE**

Évolution du nombre de textes interprofessionnels (accords et avenants) signés par an depuis 1996	99
Les régimes de retraite complémentaire	105
Thèmes de la négociation collective en matière de retraite complémentaire en 2006	109

### **LA NÉGOCIATION DE BRANCHE**

#### **I. Données générales**

Nombre d'accords de branche selon l'année de signature	123
Méthodologie	124
Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique	125
Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique	126
Taux de conventions collectives ayant eu un avenant de 1999 à 2006 selon le niveau géographique	127
Les différents types de conventions et accords de branche	127
Nombre de conventions collectives signées par an de 1996 à 2006	128
Liste des conventions collectives signées en 2006	128

Taux de signature des accords de branche par organisation syndicale	131
Taux de signature par les organisations syndicales en 2006, selon le niveau géographique et le type de texte	132
Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2006	133
<b>II. La négociation sur les salaires</b>	
Nombre total d'avenants salariaux et de textes ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année	138
Mesure de l'activité conventionnelle	139
Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés	139
Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale et effectifs salariés concernés	141
Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un relèvement et effectifs salariés concernés	142
Méthodologie "salaires"	142
Répartition des conventions collectives selon le rythme de hausse annuelle des salaires minima hiérarchiques et garantis	143
Rythme de hausse annuelle des salaires minima hiérarchiques	145
Rythme de hausse annuelle des salaires minima garantis	146
L'éventail de salaire	154
Évolution des éventails de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés	155
La méthode de travail en matière de suivi de la négociation collective de branche	157
<b>III. La négociation sur les classifications professionnelles</b>	
Nombre de conventions collectives concernées par les accords ou avenants conclus entre 1995 et 2006	159
Liste des textes analysés abordant le thème des classifications	168
<b>IV. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b>	
Indicateurs d'écarts de rémunération (Circulaire SDFE/DGT/DGEFP)	179
Liste des textes analysés abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	181

## **V. La négociation sur la participation et l'épargne salariale**

PEI et PERCO-I 183

## **VI. La négociation sur le temps de travail**

Durées maximales du travail 198

Liste des textes analysés abordant le thème du temps de travail 226

## **VII. La négociation sur les couvertures sociales complémentaires**

La protection sociale complémentaire 231

Garanties figurant dans les conventions et accords de branche comportant des dispositions relatives à la protection sociale complémentaire au 31 décembre 2006 238

## **VIII. La négociation sur la formation professionnelle**

Liste des textes analysés abordant le thème de la formation professionnelle 254

## **IX. La négociation sur les conditions de travail**

Liste des textes analysés abordant le thème des conditions de travail 268

## **LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE**

Nombre de textes signés selon le type de signataires, par année 278

Type de textes en 2006 280

Les thèmes de négociation parmi les accords signés par des syndicats (délégués syndicaux ou salariés mandatés) 281

Nombre d'accords signés par des délégués syndicaux et taux de signature par organisation syndicale signataire 284

Propension à signer par organisation syndicale 285

Répartition des accords conclus en 2006 selon la taille de l'unité signataire 286

Effectifs salariés et répartition des accords selon le secteur d'activité (hors agriculture) 288