

Bilans & Rapports

La négociation collective en 2009

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
EN 2009

Pour connaître toutes les publications
du ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique,
vous pouvez consulter son site Internet : **www.travail-solidarite.gouv.fr**

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

Collaboration rédactionnelle et réalisation
Publicis Activ Paris

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

© Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique,
Paris 2009

AVANT-PROPOS	11
PARTIE 1 - APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE EN 2009	
LES NIVEAUX DE NÉGOCIATION	17
I. LE NOMBRE D'ACCORDS EST ÉLEVÉ QUEL QUE SOIT LE NIVEAU PROFESSIONNEL	17
II. LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL	19
LES THÈMES DE NÉGOCIATION DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE	21
I. LE NOMBRE D'ACCORDS SUR LES SALAIRES ET LES CLASSIFICATIONS DIMINUE	21
II. LE NOMBRE D'ACCORDS SUR LE THÈME DE L'EMPLOI AUGMENTE	23
III. LA NÉGOCIATION SOUTENUE PAR DES INCITATIONS LÉGISLATIVES SE DÉVELOPPE	23
LA NÉGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES	29
LES ORGANISATIONS DE SALARIÉS	31
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)	33
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (CFE-CGC)	45
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)	57
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)	67
CONTRIBUTION DE LA Cgt-FORCE OUVRIÈRE	75
LES ORGANISATIONS PATRONALES	93
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (CGPME)	95
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION NATIONALE DE LA MUTUALITÉ, DE LA COOPÉRATION ET DU CRÉDIT AGRICOLES (CNMCCA)	103

CONTRIBUTION DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES (FNSEA)	117
CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)	123
CONTRIBUTION DE L'UNION NATIONALE DES PROFESSIONS LIBÉRALES (UNAPL)	127

PARTIE 2 - LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LE CONTEXTE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE	137
--	------------

I. LOI N° 2009-1437 DU 24 NOVEMBRE 2009 RELATIVE À L'ORIENTATION ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE	137
--	------------

I.1. La création d'un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	138
I.2. La réforme du réseau des organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue	139
I.3. La simplification et l'élargissement de l'accès à la formation	139
I.4. Les mesures tendant à favoriser le rôle d'acteur des personnes pour la construction de leur parcours professionnel	140
I.5. Le droit à l'information et à l'orientation professionnelle	141
I.6. L'insertion des jeunes et des publics en difficulté sur le marché du travail	141
I.7. Les mesures tendant à favoriser la qualité de la formation	142
I.8. Une coordination renforcée des acteurs de la formation professionnelle	142

II. LOI DU 10 AOÛT 2009 RÉAFFIRMANT LE PRINCIPE DU REPOS DOMINICAL ET VISANT À ADAPTER LES DÉROGATIONS À CE PRINCIPE DANS LES COMMUNES ET ZONES TOURISTIQUES ET THERMALES AINSI QUE DANS CERTAINES GRANDES AGGLOMÉRATIONS POUR LES SALARIÉS VOLONTAIRES	143
--	------------

II.1. Le contexte d'élaboration de la loi du 10 août 2009	143
II.2. Les principaux objectifs de la loi	144

III. LES MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS	146
---	------------

III.1. La loi crée une incitation pour les employeurs à prendre des mesures en faveur des salariés âgés au sein des branches et des entreprises	146
III.2. La loi reporte l'âge de mise à la retraite par l'employeur de 65 à 70 ans	149
III.3. La loi modifie l'obligation de déclarer les départs des seniors de l'entreprise	151

RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE : UN DIALOGUE PERMANENT AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX	153
I. LA LOI DU 20 AOÛT 2008 PORTANT RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET RÉFORME DU TEMPS DE TRAVAIL	154
I.1. La loi modifie les critères de représentativité syndicale...	154
I.2. ... et donne un rôle prépondérant au critère de l'audience...	155
I.3. ... en concertation avec le Haut Conseil du dialogue social	160
II. MARS, LE SYSTÈME D'INFORMATION DE MESURE DE L'AUDIENCE	161
II.1. Les objectifs du projet MARS	161
II.2. De nouveaux outils dédiés aux élections professionnelles	161
II.3. Des enjeux statistiques et stratégiques	162
III. PREMIERS ENSEIGNEMENTS DE LA LOI DU 20 AOÛT 2008, PREMIERS FAITS MARQUANTS, PRÉCISIONS APPORTÉES	163
III.1. Les nouvelles règles de validité des accords collectifs sont entrées en vigueur le 1 ^{er} janvier 2009	163
III.2. Les nouvelles obligations comptables des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs ont été précisées par décret	165
III.3. Les premières élections professionnelles organisées en application de la loi du 20 août 2008 et les premiers arrêts de la Cour de cassation qui permettent d'en préciser la portée	166
ACTION DE L'ÉTAT	169
I. LA PROCÉDURE D'EXTENSION ET D'ÉLARGISSEMENT DES CONVENTIONS ET ACCORDS	169
I.1. L'activité de la sous-commission des Conventions et Accords de la CNNC en 2009	169
I.2. La sous-commission des Conventions et Accords de la CNNC : un lieu d'observation de la négociation de branche et d'accompagnement de la doctrine de droit conventionnel	174
I.3. La sous-commission des Salaires de la CNNC	183
II. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES EN 2009	184
II.1. Le rôle d'intermédiation des commissions mixtes paritaires	184
II.2. L'activité des commissions mixtes paritaires	185
II.3. La négociation dans le cadre de commissions mixtes paritaires	186
III. L'ÉTAT DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL	188
III.1. L'avis du Conseil économique, social et environnemental "Réalité et avenir du dialogue social territorial"	188
III.2. Les évolutions du dialogue social territorial en 2009	193

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE	203
I. LES INITIATIVES DE LA COMMISSION EUROPÉENNE DANS LE DOMAINE SOCIAL	203
II. LES CONSULTATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE (ARTICLE 138)	205
III. LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE	211
III.1. Actions de la présidence tchèque dans le domaine social et de l'emploi	212
III.2. Actions de la présidence suédoise dans le domaine social et de l'emploi	214
IV. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL	216
IV.1. Accord-cadre du 18 juin relatif au congé parental	216
IV.2. Adoption du programme de travail des partenaires sociaux européens pour 2009-2010	217
V. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL	221
VI. LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE	228
VI.1. Le comité d'entreprise européen	228
VI.2. La société européenne (SE)	237
VI.3. La société coopérative européenne (SCE)	239
VI.4. La société privée européenne (SPE)	240
VI.5. La société issue de la fusion transfrontalière	241
VI.6. Le dialogue social autonome	242

PARTIE 3 - LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2009

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE : DONNÉES GÉNÉRALES 249

I. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE EN 2009 249

- I.1. Selon le niveau géographique 252
- I.2. Selon le type de textes 255
- I.3. La signature des organisations syndicales 257
- I.4. Les thèmes de négociation 259

II. LES THÈMES ABORDÉS PAR LES ACCORDS COLLECTIFS 1998-2009 262

- II.1. Méthodologie et champ des textes analysés 262
- II.2. La fréquence des thèmes abordés 263
- II.3. Le nombre de thèmes abordés par accord 266
- II.4. La signature des accords selon les thèmes abordés 268

LA NÉGOCIATION PAR THÈMES 271

LES REVENUS ET LE TEMPS DE TRAVAIL 271

I. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES 273

- I.1. La négociation salariale de branche :
activité conventionnelle et pourcentages d'augmentation 274
- I.2. L'opération de relance de la négociation salariale de branche 284
- I.3. Conclusions : la mobilisation reste forte mais des marges de progrès subsistent 290

II. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES 302

- II.1. La tendance en 2009 302
- II.2. L'analyse des accords et avenants 303
- II.3. Les grilles de classification négociées dans le cadre de nouvelles conventions collectives 308

III. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 313

- III.1. Un nombre limité d'accords en 2009 313
- III.2. Le contenu des accords s'enrichit 315
- III.3. L'émergence de bonnes pratiques de la négociation de branche 316

IV. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE 331

- IV.1. Le contexte de l'année 2009 331
- IV.2. Les accords et avenants signés en 2009 331
- IV.3. Des accords aux caractéristiques classiques 332
- IV.4. Conclusion et perspectives 333

V. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA DURÉE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	335
V.1. Les heures supplémentaires	335
V.2. L'aménagement du temps de travail	341
V.3. Le travail à temps partiel	345
V.4. Le repos dominical	348
V.5. Le compte épargne temps	350
V.6. Congés et jours fériés	355
V.7. Le travail de nuit, un thème de négociation obligatoire	358
V.8. Les autres thèmes de négociation sur la durée du travail	361
VI. LA NÉGOCIATION SUR LES COUVERTURES SOCIALES COMPLÉMENTAIRES	368
VI.1. La prévoyance complémentaire et la retraite supplémentaire	368
VI.2. La retraite complémentaire obligatoire	370
VII. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL	392
VII.1. La négociation interprofessionnelle : médecine du travail, conditions de travail et harcèlement	392
VII.2. Une négociation de branche enrichie par la négociation sur l'emploi des seniors et par l'ANI de 2008 sur le stress au travail	393
VIII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE	404
VIII.1. Le contexte de la négociation collective relative à la formation professionnelle	404
VIII.2. L'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels	405
VIII.3. La négociation collective sur la formation professionnelle au niveau de la branche	413
IX. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI	431
IX.1. Les accords de branche relatifs à l'emploi des salariés âgés conclus en 2009	431
IX.2. L'accord national interprofessionnel sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi	436
IX.3. La convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage	437
IX.4. L'indemnisation du chômage étendue au territoire monégasque	438
IX.5. Les accords relatifs au chômage partiel	439
IX.6. La convention de reclassement personnalisé du 19 février 2009	440
IX.7. La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	441
IX.8. La négociation sur l'emploi des travailleurs handicapés	443
X. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	454
X.1. Période d'essai, ancienneté et indemnisation du licenciement	454
X.2. Contrat à durée déterminée à objet défini	455
X.3. Autres thèmes	455

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE	465
DONNÉES GÉNÉRALES	465
I. CONTEXTE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE	465
I.1. Cadre juridique de la négociation d'entreprise en 2009	465
I.2. Circuit de la collecte des accords d'entreprise	469
I.3. Champ des accords et terminologie	469
II. NOMBRE ET TYPES D'ACCORDS EN 2009	470
II.1. Décomposition du volume d'accords en 2009	470
II.2. Tendances globales en 2009	472
II.3. Types de textes et calendrier des négociations	473
III. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME	477
III.1. Les thèmes des accords signés par des syndicats en 2009	477
III.2. L'épargne salariale : un dynamisme suscité par la loi	482
IV. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS	484
V. LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ	486
V.1. Les secteurs non agricoles	486
V.2. La négociation collective dans le secteur agricole	488

PARTIE 4 - LES DOSSIERS

Analyse des accords

DOSSIER N° 1 : L'EMPLOI DES SENIORS DANS LES NÉGOCIATIONS D'ENTREPRISE : UNE ANALYSE D'ACCORDS ANTÉRIEURS AU DISPOSITIF PRÉVU PAR L'ARTICLE 87 DE LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2009	493
Dossier réalisé par A. JOLIVET, IRES et CREAPT-CEE, B. LAMOTTE, C. MASSIT, LEPII, Université Pierre Mendès France, Grenoble	
DOSSIER N° 2 : PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PROFESSIONNELLE ET NÉGOCIATION COLLECTIVE : CARACTÉRISTIQUES ET TENDANCES SUR LA PÉRIODE RÉCENTE	517
Dossier réalisé par Antoine Naboulet, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), Carole Hamon, Direction de la sécurité sociale (DSS)	

Conflits collectifs

**DOSSIER N° 3 : ÉTUDE STATISTIQUE SUR LES GRÈVES
DANS LES ENTREPRISES EN 2008** 547

Dossier réalisé par la Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (DARES)

DOSSIER N° 4 : LA CONFLICTUALITÉ EN 2009 561

Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT)

Approche sectorielle

**DOSSIER N° 5 : LES NÉGOCIATIONS DANS LES CHAMPS
DU SPECTACLE VIVANT ET DU SPECTACLE ENREGISTRÉ EN 2009** 585

Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT)

Dialogue social transnational

**DOSSIER N° 6 : ÉTAT DES LIEUX ET ÉVOLUTIONS POSSIBLES
DU DIALOGUE SOCIAL TRANSNATIONAL :
QUELLES INTERACTIONS ENTRE LES DIFFÉRENTS NIVEAUX ?** 593

Dossier réalisé par André Sobczak & Evelyne Léonard

PARTIE 5 - ANNEXES ET DOCUMENTS

■ **ANNEXES : LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE
ET DE BRANCHE** 621

**ANNEXE 1 : NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES DE LA BASE
DE DONNÉES DES CONVENTIONS COLLECTIVES (BDCC)** 623

**ANNEXE 2 : TEXTES INTERPROFESSIONNELS
ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2008 : RÉSULTATS DÉFINITIFS** 625

ANNEXE 3 : LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES EN 2009 626

**ANNEXE 4 : LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS
ET ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2009** 627

**ANNEXE 5 : LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS
AYANT EU AU MOINS UN AVENANT
AU COURS DE L'ANNÉE 2009** 637

■ **GLOSSAIRE** 681

■ **TABLE DES ANNEXES ET DES ENCADRÉS AU FIL DE L'OUVRAGE** 689

Avant-propos

2009 aura été une année particulière à bien des égards pour les acteurs de la négociation collective.

Loin de provoquer un recul de l'activité conventionnelle, la situation exceptionnelle de crise économique et financière s'est au contraire accompagnée de la conclusion de nombreux accords collectifs, au niveau interprofessionnel, dans les branches professionnelles et les entreprises. Les acteurs sociaux ont donc fait preuve de leur volonté de "donner toute sa place" au dialogue social, contribuant ainsi au renforcement du positionnement de la négociation collective au côté de la loi.

À tous les niveaux, les négociateurs ont été amenés à multiplier leurs rencontres pour articuler des mesures appelant des réponses rapides exigées par la situation économique et des réformes de moyen ou long terme. Plusieurs textes ont ainsi été conclus en vue de limiter les conséquences sociales de la crise économique. Parallèlement, le dialogue social a été soutenu par des incitations légales, en vue de favoriser l'emploi des salariés âgés, ou de développer la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Première année de mise en œuvre du processus qui organise la rénovation de la démocratie sociale, 2009 marque une étape nouvelle pour les relations professionnelles. Favoriser l'accord collectif par rapport à la loi en permettant aux acteurs sociaux

d'acquérir une légitimité plus grande, tel est l'objectif de cette rénovation. La loi du 20 août 2008, élaborée à partir de la Position commune du 10 avril 2008, modifie les critères de la représentativité syndicale, donne un rôle prépondérant au critère de l'audience, et renforce la légitimité des accords d'entreprise en modifiant les règles de validité dès le 1^{er} janvier 2009.

Il est encore trop tôt pour en établir un bilan. En effet, si certaines dispositions, comme les règles de création de la section syndicale, sont entrées en vigueur dès la publication la loi, d'autres ont connu une entrée en vigueur postérieure. Les règles de représentativité et de désignation du délégué syndical sont quant à elles progressivement mises en œuvre à l'occasion du déroulement des élections professionnelles dans les entreprises. Ce n'est qu'à l'issue de la collecte des résultats de ces élections, intervenues au cours du cycle électoral de quatre ans, compris entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2012, que le Haut Conseil du dialogue social rendra un avis au ministre chargé du Travail sur la liste des organisations syndicales représentatives dans les branches professionnelles et au niveau interprofessionnel.

Des précisions importantes ont par ailleurs été apportées au cours de cette première année d'application de la loi du 20 août 2008. Ainsi, la Cour de cassation a récemment confirmé la conformité de la loi du 20 août 2008 avec les normes européennes et internationales (*Cass. Soc., 14 avril 2010 n° 889*).

Outre les précisions déjà apportées par la loi du 12 mai 2009 ou par la jurisprudence, la loi du 20 août 2008 est amenée à être complétée par la mise en place d'un dispositif spécifique de mesure de la représentativité des organisations syndicales dans les très petites entreprises où, en raison de leur taille, les élections professionnelles ne sont pas organisées. Le Gouvernement présentera au Parlement un projet de loi destiné à fonder l'audience des syndicats dans les branches et au niveau interprofessionnel sur une expression complète des salariés des très petites entreprises.

Le *Bilan de la négociation collective en 2009* tente de mettre en évidence ces grands enjeux. Il s'appuie pour cela sur un état précis et détaillé des accords conclus durant l'année, dans les entreprises, les branches professionnelles ou au niveau interprofessionnel. L'analyse du contenu des accords est mise en perspective par une description complète de l'évolution du cadre de la négociation collective. Cette contextualisation apparaît en

effet indispensable à la bonne compréhension des orientations récentes du dialogue social qui se font jour au fil de ce rapport. Toutefois, les changements à l'œuvre ne sauraient être menés à bien sans l'engagement de ses principaux acteurs. C'est pourquoi, la première partie (*La négociation collective vue par les organisations professionnelles*) consacre une place prépondérante aux analyses de l'évolution de la négociation collective présentées par les organisations professionnelles.

Partie 1

**APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
EN FRANCE EN 2009**

LES NIVEAUX DE NÉGOCIATION

I. LE NOMBRE D'ACCORDS EST ÉLEVÉ QUEL QUE SOIT LE NIVEAU PROFESSIONNEL

Le dynamisme de la négociation interprofessionnelle constaté en 2008 s'amplifie en 2009 avec une forte augmentation du nombre de textes conclus. Le nombre d'accords de branche se stabilise à un niveau très élevé. Dans les entreprises, le nombre de textes signés est en progression.

INTERPROFESSIONNEL

Le nombre de textes signés au niveau interprofessionnel augmente fortement par rapport à 2008 (53 contre 26 textes). Le dynamisme de la négociation interprofessionnelle se caractérise par un nombre toujours croissant de réunions. À certaines négociations entamées en 2008 et qui se sont poursuivies en 2009 (médecine du travail), se sont ajoutées les réunions portant sur des thèmes nouveaux : le dialogue social et la mesure de la représentativité dans les très petites entreprises (TPE), les questions liées à la gouvernance, à l'évolution des institutions représentatives du personnel (IRP) et aux parcours professionnels des responsables syndicaux, l'emploi et la gestion sociale des conséquences de la crise économique ainsi que le harcèlement et la violence au travail ; autant de sujets qui ont ainsi été négociés tout au long de l'année. Les partenaires sociaux ont également ouvert, le 23 décembre 2009, deux délibérations sociales portant sur le paritarisme et la politique industrielle.

La mobilisation des partenaires sociaux a été encore forte cette année. En termes de textes conclus au niveau national, on compte 34 avenants à des accords antérieurs et onze nouveaux accords au nombre desquels l'accord du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et l'accord du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi.

BRANCHE

S'agissant de la négociation de branche, la tendance en 2009 est semblable à celle de l'année précédente, déjà marquée par une forte activité conventionnelle. En effet, 1 108 textes signés en 2009 ont été déposés auprès des services de la Direction générale du travail (DGT), soit le même résultat que lors du recensement effectué pour l'année précédente à la même date. Cette stabilisation du nombre d'accords conclus par rapport à 2008, s'accompagne toutefois d'évolutions différenciées selon les thèmes de négociation. Ainsi, les accords portant sur le thème des salaires sont moins nombreux en 2009 (421, soit - 25 % par rapport à 2008), même si cette question reste le point central de la négociation collective de branche. Les primes (166 textes), la prévoyance et la retraite complémentaire (156 textes), la formation professionnelle (121 textes), le contrat de travail (115 textes), l'emploi (111 textes) et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (110 textes) sont les autres thèmes principalement abordés par les accords en 2009. Le nombre de textes traitant des thèmes comme le temps de travail ou les classifications est en diminution (respectivement 58 et 50 textes signés).

ENTREPRISE

Dans les entreprises, le nombre de textes signés augmente d'environ 20 % si l'on se réfère à l'ensemble des textes déposés auprès des services de l'État (soit plus de 60 000 textes, y compris décisions unilatérales, plans d'action, etc.). Parmi ces textes, le nombre d'accords signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés est stable (+ 0,4 %, soit 22 204). Avec un accord sur trois, les rémunérations restent le principal objet abordé dans les accords d'entreprise en 2009 ; le nombre de textes portant sur l'emploi est en forte progression ; le temps de travail enregistre en revanche un net recul par rapport à 2008 alors que la prévoyance collective et la protection sociale complémentaire restent des thèmes largement présents dans les accords d'entreprise.

II. LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

Le dialogue social territorial conserve une place à part dans la négociation collective même si la proportion de textes conclus au niveau infranational enregistre un léger recul. Celui-ci s'explique principalement par le repli de la négociation salariale en 2009 : un texte interprofessionnel ou de branche est de portée infranationale.

Le dialogue social territorial concerne toujours plus largement le niveau de la branche mais le nombre de textes conclus au niveau interprofessionnel connaît néanmoins une progression. En effet, huit textes interprofessionnels ont été conclus au niveau local, contre un seul en 2008. Parmi ces textes, on trouve notamment les accords portant sur les salaires et les rémunérations conclus en Guadeloupe, Martinique et à La Réunion suite aux mouvements sociaux ayant touché ces territoires fin 2008 - début 2009. Le bâtiment, les travaux publics, la métallurgie, les industries des carrières et matériaux et les entreprises d'architecture restent les secteurs dans lequel un dialogue social territorial est particulièrement développé.

En 2009, la majorité des textes conclus au niveau local le sont donc dans le cadre de conventions collectives infranationales et ces textes portent très largement, comme les années précédentes, sur les rémunérations. Le dialogue social territorial peut permettre d'aborder, outre les thèmes classiques de la négociation collective, des thèmes plus atypiques propres à un territoire, en matière notamment de développement économique local ou de conditions de travail et d'emploi d'une activité. Ainsi, les thèmes de la formation professionnelle sont abordés sur des territoires ayant subi des évolutions économiques difficiles du fait de la crise (comme en Isère où les partenaires sociaux au niveau départemental ont entamé des négociations en matière de formation et de solutions alternatives aux licenciements) ou dans une perspective préventive, telle l'action menée par l'association Dialogue Sénart/Val de Seine en Île-de-France. D'une manière plus globale, beaucoup d'actions menées en 2009 dans le cadre du dialogue social territorial ont concerné la promotion et la structuration du dialogue social, qu'elles soient menées au travers de commissions institutionnalisées ou dans le cadre de projets conduits en dehors d'instances prévues par la loi ou par accord.

LES THÈMES DE NÉGOCIATION

DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE

I. LE NOMBRE D'ACCORDS SUR LES SALAIRES ET LES CLASSIFICATIONS DIMINUE

En 2009, comme les années précédentes, les salaires restent le thème premier de négociation, tant au niveau de la branche que de l'entreprise.

Toutefois, le nombre de textes signés enregistre une forte baisse. Le nombre total d'avenants salariaux signés en 2009 s'élève à 421 contre 563 en 2008, soit une diminution d'environ 25 %⁽¹⁾. Après avoir connu un regain de dynamisme de 2005 à 2008, la négociation salariale de branche accuse donc un fléchissement en 2009, se maintenant toutefois à un niveau équivalent à celui enregistré avant 2005.

Le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est également en baisse, de façon toutefois moins marquée, et se situe à 272 contre 303 en 2008 (- 10 %).

L'ampleur de cette diminution doit être relativisée : les chiffres de 2009 sont provisoires contrairement à ceux des années antérieures qui ont été réactualisés au vu des accords déposés tardivement.

Si on examine plus précisément l'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés (276 branches dont 160 du secteur général), on observe qu'après une hausse significative entre 2005 et 2008, le nombre d'avenants salariaux signés en 2009 dans les branches de plus de 5 000 salariés a connu une nette diminution (- 18 %) : 223 contre 272 en 2008. Cette tendance globale au ralentissement en 2009 s'analyse différemment selon les secteurs : le secteur général accuse le fléchissement le plus important (- 26 %) avec 129 avenants conclus au lieu de 174 en 2008 ; le secteur du bâtiment et des travaux publics enregistre également une baisse importante (31 accords contre 39 en 2008 soit - 20 %) qui s'inscrit dans une tendance continue depuis 2005 ; le secteur de la métallurgie connaît une légère progression avec la conclusion de 63 accords (contre 59 en 2008).

1) Le nombre d'avenants salariaux conclus en 2009 est provisoire. L'évolution est calculée par rapport au nombre d'avenants conclus en 2008, tel que publié dans le rapport de l'année précédente (soit 549).

Plusieurs facteurs peuvent contribuer à expliquer la baisse constatée. Tout d'abord, le faible niveau d'inflation, doublé d'un contexte économique très difficile, a parfois conduit les fédérations patronales à proposer des revalorisations relativement faibles lors des négociations salariales, ce qui a limité les perspectives de signature d'un accord. De plus, la modification du calendrier de revalorisation du SMIC, fixé désormais le 1^{er} janvier et non plus le 1^{er} juillet, a incité certaines branches, qui négociaient traditionnellement au second semestre, à attendre la publication du nouveau taux du SMIC, pour pouvoir l'intégrer dans leurs négociations dès le début de l'année 2010, diminuant d'autant le nombre d'accords conclus en 2009. Enfin, il convient de rappeler que le nombre d'avenants salariaux conclus en 2008 dans le secteur général était particulièrement élevé en raison de la négociation d'un deuxième accord en cours d'année, dans un certain nombre de branches, pour tenir compte des deux revalorisations successives du SMIC, au 1^{er} mai et au 1^{er} juillet 2008. Ce phénomène spécifique à l'année 2008 accentue donc l'ampleur de la baisse constatée en 2009 : par rapport à 2007, la diminution du nombre d'avenants salariaux se limite ainsi à - 8 %.

La même tendance est constatée au niveau des entreprises où la négociation salariale connaît également un léger recul, même si elle reste prépondérante (7 371 textes soit 33 % des textes signés par des représentants syndicaux contre 36,3 % en 2008).

À l'instar de ce qui est constaté pour la négociation salariale, le volume de la négociation de branche sur les classifications professionnelles est également en léger recul (40 avenants et accords et 5 conventions collectives) ce qui rompt avec le niveau élevé constaté depuis trois ans (50 textes et 6 conventions conclus en 2008, 55 textes et 8 conventions en 2007, 48 textes et 18 conventions en 2006). Le contexte économique difficile, susceptible de tendre le dialogue social, et le nombre croissant des thèmes dont doivent traiter les branches professionnelles (seniors, pénibilité, etc.) peuvent expliquer ce fléchissement.

L'analyse des négociations intervenues sur les classifications montre qu'elles se placent presque exclusivement au niveau national puisque seules deux branches infranationales sont concernées.

Qualitativement, la tendance observée l'an passé, à savoir la prédominance des textes de portée limitée par rapport aux textes modifiant la structure même des grilles, se confirme (respectivement 27 et 13). Quoiqu'en baisse, le nombre de refontes demeure, cette année encore, significatif de l'importance que les partenaires sociaux attribuent à ce thème (sept refontes en 2009, douze en 2008, neuf en 2007, trois en 2006).

II. LE NOMBRE D'ACCORDS SUR LE THÈME DE L'EMPLOI AUGMENTE

En 2009, tant au niveau de la branche que de l'entreprise, le nombre d'accords relatifs à l'emploi augmente de façon importante. Outre l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi, 111 accords ont été conclus au niveau de la branche en 2009. Il n'y en avait que 19 en 2008. La forte augmentation constatée concerne également le niveau de l'entreprise puisque le thème de l'emploi est abordé dans 13,5 % des textes signés par des délégués syndicaux (2 966 textes) contre 6 % en 2008. Cette augmentation tient de manière évidente à plusieurs incitations légales concernant l'emploi de certaines catégories de salariés (salariés âgés, salariés handicapés) mais aussi à la conjoncture économique entraînant la négociation d'accords et de plans de sauvegarde de l'emploi.

En revanche, la négociation sur le temps du travail, qui avait connu un regain en 2008, enregistre cette année un recul tant au niveau de la branche que de l'entreprise. Au niveau de la branche, 58 accords ont été signés contre 77 en 2008. Au niveau de l'entreprise, la thématique du temps de travail est présente dans près de 5 800 textes contre 6 300 textes en 2008. Ainsi, 26 % des textes signés abordent ce thème contre 28 % en 2008.

III. LA NÉGOCIATION SOUTENUE PAR DES INCITATIONS LÉGISLATIVES SE DÉVELOPPE

SENIORS

Les incitations posées par la loi favorisent le développement de certains thèmes de négociation. En 2009, le thème de l'emploi des seniors est fréquemment abordé dans les accords en raison des dispositions prévues par la loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009. L'article 87 de cette loi a en effet institué le principe d'une pénalité pour les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 50 salariés qui ne seraient pas couverts par un accord ou par un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés. De nombreux accords et plans d'action ont été conclus dans les branches (79) et dans les entreprises (près de 5 000 textes enregistrés mais plus de 13 000 estimés).

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le législateur a fait de la négociation collective l'outil privilégié pour traiter la question de l'égalité professionnelle en général et, en particulier, la question des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche et dans l'entreprise.

La loi du 23 mars 2006 a imposé aux partenaires sociaux, aux niveaux de la branche professionnelle comme 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.

À un an de l'échéance fixée par le législateur, les objectifs fixés n'ont pas été atteints malgré la poursuite des négociations en 2009 sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement sur l'égalité salariale : 35 accords spécifiques ont été signés (contre dix-neuf en 2008, neuf en 2007 et un seul en 2006) et 75 accords y font référence (contre 34 en 2008, 24 en 2007 et 18 en 2006). Alors que toutes les branches professionnelles sont tenues d'aborder le thème de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, le nombre d'accords abordant cette question reste encore faible. Toutefois, la qualité des accords examinés lors de la procédure d'extension s'est améliorée cette année et leur analyse a permis de recenser un certain nombre de "bonnes pratiques" qui peuvent se diffuser notamment auprès des partenaires sociaux dans le cadre de leur négociation en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Au niveau de l'entreprise, cette loi continue de se traduire par un accroissement du nombre d'accords abordant ce thème. Plus de 1 500 textes abordant la question des inégalités salariales entre les femmes et les hommes ont été recensés en 2009 (données provisoires). Cette progression sensible semble refléter la volonté des entreprises de satisfaire à l'obligation légale, mais ne préjuge pas du contenu des dispositifs mis en œuvre pour réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

ÉPARGNE SALARIALE

Concernant les dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, plans d'épargne d'entreprise, plans d'épargne pour la retraite collectifs), la part des accords et avenants signés par des délégués syndicaux a progressé fortement, passant de 16 % en 2008 à 19 % en

2009. Encore cette tendance ne reflète-t-elle qu'en partie l'importance de ces questions dans l'activité de négociation des entreprises. En effet, l'examen des seuls accords signés par des délégués syndicaux offre une image très limitée des dispositifs mis en place dans les entreprises, car il existe des modes spécifiques de ratification des "accords" pour l'intéressement et la participation (négociation avec le comité d'entreprise, ratification directe par référendum) et pour les plans d'épargne (négociation avec des délégués du personnel, décision unilatérale de l'employeur).

Au total, ce sont près de 36 000 textes relatifs à l'épargne salariale qui ont déjà été comptabilisés au titre de l'année 2009²⁾, tous modes de ratification confondus. Cette forte progression concerne trois composantes réunies sous ce thème : intéressement, participation, plans d'épargne d'entreprise (PEE) ou plans d'épargne interentreprises (PEI). Dans cet ensemble, les textes relatifs à la participation restent structurellement moins nombreux que ceux relatifs au PEE et à l'intéressement, puisque les dispositifs de participation s'adressent essentiellement aux entreprises de plus de 50 salariés. En revanche, le nombre de textes relatifs aux plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCO) apparaît globalement stable.

Au niveau des branches, malgré l'obligation posée par la loi de 2006 de négocier un accord de participation avant la fin de l'année 2009 et la possibilité (à défaut d'initiative de la partie patronale en 2007) d'engager la négociation dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative, les négociations en matière de participation et d'épargne salariale à ce niveau demeurent marginales.

2) Données provisoires, au 31 décembre 2009.

Textes interprofessionnels et de branche signés en 2009*

	Textes de base	Accords et avenants	Total
TEXTES NATIONAUX	61	792	853
Accords Interprofessionnels	11	34	45
Accords Professionnels	49	41	90
Conventions Collectives	1	717	718
TEXTES RÉGIONAUX	2	178	180
Accords Interprofessionnels	2	0	2
Accords Professionnels	0	4	4
Conventions Collectives	0	174	174
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX	9	119	128
Accords Interprofessionnels	5	1	6
Accords Professionnels	3	2	5
Conventions Collectives	1	116	117
TOTAL	72	1 089	1 161

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique - DGT (BDCC)
(*) provisoire

Nombre de textes ayant eu un avenant ou un accord en 2009*

	Nombre de conventions et accords collectifs en vigueur (1)	Nombre de textes ayant eu au moins un avenant en 2009 (2)	Taux (2) / (1) en %
TEXTES NATIONAUX	1 019	262	25,7 %
TEXTES RÉGIONAUX	117	36	30,8 %
TEXTES DÉPARTEMENTAUX	364	82	22,5 %
TOTAL DES TEXTES	1 500	380	25,3 %

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique - DGT (BDCC)
(*) provisoire

Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords signés en 2009* et 2008

Rang 2009	Thèmes	2009	2008	Rang 2008
1	Salaires	421	563	1
2	Système et relèvement de primes	166	201	2
3	Retraite complémentaire et prévoyance	156	119	4
4	Formation professionnelle / apprentissage	121	132	3
5	Contrat de travail	115	70	6
6	Emploi	111	19	11
7	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	110	62	7
8	Temps de travail	58	78	5
9	Classifications	50	57	8
10	Conditions de conclusion des accords	49	30	9

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique - DGT (BDCC)

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

La somme des valeurs affichées à droite est supérieure au nombre total de textes signés en 2009.

(*) provisoire

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

VUE PAR LES ORGANISATIONS

PROFESSIONNELLES

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

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

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

LES ORGANISATIONS DE SALARIÉS

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



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)

UNE ANNÉE D'URGENCE SOCIALE

La réparation des conséquences de la crise, avec trois types d'incidences sur les négociations

Les négociations collectives en 2009 ont été fortement orientées par la nécessité d'affronter les conséquences sociales de la crise économique, de plus en plus sensibles au fil de l'année.

En effet, loin de la reprise annoncée, c'est à une dégradation continue de l'activité et de l'emploi que l'on a assisté, tout particulièrement dans certains secteurs industriels, mais avec des incidences sur les services.

Parallèlement, dans beaucoup d'endroits, la faiblesse du dialogue social, l'absence d'interlocuteurs, des choix stratégiques inexplicables ou contestables (effets "d'aubaine" conduisant à l'utilisation du prétexte de la crise pour réduire les effectifs ou délocaliser une activité, accélération des délais de restructuration...) ont tendu le climat social, accru les inquiétudes. Ces phénomènes ne se sont pas limités aux secteurs et entreprises touchés par la crise, ils ont aussi touché ceux où les préoccupations sociales sont reléguées au second plan, avec parfois l'expression d'un mal-être profond (France Télécom...).

Dans ce contexte, l'action de la CFDT dans les négociations, tout au long de 2009, a privilégié deux objectifs :

- apporter des solutions aux préoccupations immédiates des salariés touchés par la crise, en s'assurant de ne pas sacrifier les plus fragiles, notamment les travailleurs précaires et les jeunes ;
- viser des transformations de long terme pour favoriser un autre type de développement et modifier la gouvernance des entreprises, dans le triple intérêt des salariés, des entreprises et de l'emploi en France.

Toutefois, l'ampleur des problèmes – en termes de destruction d'emplois mais aussi de difficultés à mobiliser rapidement des moyens pour traiter l'impact social en cascade de la crise financière – a focalisé les partenaires sociaux et l'État sur la situation d'urgence, avec des conséquences sur l'ensemble des négociations.

L'introduction d'éléments conjoncturels dans les négociations entamées en 2008

Dès l'automne 2008, il est apparu que notre système de protection sociale comportait des zones de fragilité, amorties en temps ordinaire, mais qui pouvaient, dans le contexte, placer un nombre important de salariés et de demandeurs d'emploi dans des situations intenable.

Des entreprises, en particulier des PME, confrontées à une baisse des commandes, se sont heurtées durablement à la dérobade des banques face à leurs problèmes de trésorerie. La volonté de sauvegarder l'activité et les emplois coûte que coûte a pu ne pas être leur premier réflexe, surtout en l'absence de visibilité sur l'horizon d'une reprise.

C'est ainsi que la recherche de mesures d'urgence pour pallier ce type de problèmes et leurs conséquences s'est imposée aux partenaires sociaux, mesures complétant les accords sur la modernisation du marché du travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), l'assurance chômage et la formation professionnelle.

Il s'agissait de faire face aux besoins des salariés les plus menacés de perte d'emploi, au risque aggravé de marginalisation des travailleurs précaires ou des personnes éloignées de l'emploi, de trouver pour les entreprises en difficulté et leurs salariés les moyens de "tenir" tout en préparant la reprise de l'activité. Autant de besoins qui ont trouvé des réponses (même incomplètes) via le Fonds d'investissement social

(FISo), l'amélioration du dispositif sur le chômage partiel ou la mise en place du fonds d'urgence par la formation professionnelle.

La mise en évidence de sujets pérennes dans les négociations liées à la crise

La crise a mis l'accent sur des problèmes structurels souvent évoqués mais plus rarement affrontés : arbitrages à effectuer entre le maintien en France de certaines activités ou leur déplacement vers les zones où leurs débouchés sont en croissance ; changement de ressources énergétiques et donc des processus de production ; retards en matière de recherche et développement, notamment pour intégrer les enjeux climatiques et environnementaux...

Les réponses à ce type d'interrogations sur les choix de gouvernance des entreprises, sur le rôle possible des politiques industrielles et plus généralement des politiques d'emploi engagent la compétitivité future des entreprises et le sort de leurs salariés.

Elles renvoient aussi à la question de la qualification des salariés et demandeurs d'emploi et à un autre problème structurel, plus criant en période de crise : la formation ne corrige pas les inégalités et ne prépare pas les salariés et les demandeurs d'emploi aux mutations des activités économiques ou aux conversions qu'ils auront à affronter dans leur parcours professionnel. Les destructions d'emplois obligent, à défaut de pouvoir développer en urgence les qualifications du futur (pas toutes identifiées, ou pour lesquelles les formations adéquates n'ont pas encore été conçues), à parer au plus pressé en développant les compétences transférables des personnes.

C'est dans cette optique que la CFDT a contribué à mettre en action deux priorités :

- développer la formation des demandeurs d'emploi (en particulier sur les compétences de base et les compétences transférables, en l'absence de perspectives précises d'insertion immédiate) ;
- former plutôt que licencier (en utilisant le recours au chômage partiel pour faire évoluer la qualification et l'employabilité durable).

Il s'agit là de pare-feux prometteurs, que leur montée en puissance un peu lente ne doit pas conduire à écarter une fois la crise passée : ils ont une place durable dans le paysage social.

Un ralentissement des négociations plus structurelles ou récurrentes

2008, année charnière riche en accords importants, avait marqué la fin d'un cycle de négociations – visant à moderniser le marché du travail et rénover la démocratie sociale – et le début d'un autre sur la modernisation des structures et modalités du dialogue social.

Dans la même perspective, 2009 devait permettre d'achever la réforme de la représentativité en définissant les modalités de représentation du personnel dans les très petites entreprises (TPE), le système actuel excluant des millions de salariés. Elle devait aussi permettre d'entreprendre les nombreux chantiers de modernisation du dialogue social ouverts par la position commune et repris dans la loi du 20 août 2008 : évolution des institutions représentatives du personnel (IRP), de la gouvernance des entreprises, sécurisation du parcours des mandatés, modernisation du paritarisme.

Si des délibérations sociales se sont bien engagées sur ces différents sujets, conformément au programme établi après certains attermoissements (il a fallu attendre l'été pour boucler l'agenda social), elles ont nécessité au préalable de très longs états des lieux, voire ont échoué à déboucher sur une véritable négociation, comme cela a malheureusement été le cas pour les TPE. La situation de crise explique largement cette difficulté conduisant à différer les négociations structurelles, même si d'autres raisons peuvent être invoquées, comme on l'abordera plus loin.

Malgré le retentissement médiatique de manifestations de mal-être au travail, y compris dans des entreprises en principe épargnées par la crise, il n'y a pas eu d'accord national interprofessionnel (ANI) dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail en 2009 et il convient de noter l'échec de la négociation sur la rénovation des services de santé au travail. La CFDT se félicite néanmoins que la négociation sur le harcèlement et les violences au travail ait pu s'engager.

En matière de formation professionnelle, l'élément marquant de la négociation collective reste l'ANI du 7 janvier 2009. Mais la loi consécutive à cet accord n'a été adoptée qu'en novembre, ralentissant sa mise en œuvre.

Une difficile articulation entre rôle politique et rôle des partenaires sociaux

Les conflits de logique et de légitimité entre les acteurs sont une constante qui ne s'atténue pas en période de crise, *a fortiori* avec des élections régionales en perspective. Dans ces circonstances, il s'est avéré encore plus difficile de tenir un cap et sérier les problèmes selon l'urgence sociale : assurer en priorité le soutien aux plus démunis, pallier les pertes inévitables d'emploi et trouver des solutions pour éviter de nouvelles destructions.

Des certitudes économiques ont été bousculées par la nature et la force de la crise, des interrogations laissées sans réponses. Les protections sociales françaises ont démontré leur capacité à s'ériger en rempart contre le risque de paupérisation accélérée d'une partie de la société.

Face à ces incertitudes nouvelles pour lui, le Gouvernement a multiplié les sujets de consultation, tous n'ayant pas d'intérêt au regard de la situation économique et sociale, d'autres étant plus légitimes comme les états généraux de l'industrie, l'emprunt national, la concertation sur les sans-papiers et celle sur l'égalité professionnelle, l'emploi des seniors. Mais même sur de vraies questions, la multiplication des débats engendre l'incapacité matérielle à les conduire avec tout le sérieux indispensable et à les faire aboutir aux meilleures solutions.

Au niveau territorial, la rivalité préélectorale entre les représentants de l'État et ceux de la Région a pu peser dans la mise en œuvre des mesures les plus adaptées (par exemple pour accompagner les salariés des PME fragilisées), chacun souhaitant s'arroger la paternité des dispositifs d'accompagnement prioritaire. Le recours au FISo a, dans certaines régions, pu être limité à cause de cette rivalité, ce qui ne constitue pas la meilleure utilisation possible des ressources mobilisables.

DES RÉSULTATS CONTRASTÉS, ENCORE DIFFICILES À APPRÉCIER

Des avancées indiscutables

Des solutions conjoncturelles indispensables

La priorité, dès le début 2009 et tout au long de l'année, a consisté à négocier des mesures visant l'indemnisation en urgence de personnes privées de ressources (nouvelle convention chômage, indemnisation du chômage partiel à 60 %, primes pour les demandeurs d'emploi non indemnisés, ouverture de nouveaux droits au revenu de solidarité active (RSA) pour près de 500 000 foyers...).

Ont suivi les mesures de sauvegarde de l'emploi et de sécurisation des parcours, avec en mai 2009 le début d'une phase de négociation qui s'est conclue par l'ANI du 8 juillet 2009 sur la "gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi", dont les principales mesures ont permis :

- d'améliorer l'accès au chômage partiel en préférant la formation au licenciement, en ouvrant des espaces de négociation sur sa mise en œuvre ;
- de neutraliser les effets du chômage partiel sur la participation et l'intéressement ;
- d'améliorer une nouvelle fois la convention de reclassement personnalisé (CRP) en portant son indemnisation à 80 % du traitement brut pendant douze mois ;
- d'élargir l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi en fin de contrat à durée déterminée (CDD) ou d'intérim dans les sites CTP (contrat de transition professionnelle) ;
- d'encadrer le prêt de main-d'œuvre entre les entreprises ;
- d'encourager les mobilités dans les entreprises ou les groupes par la mise en œuvre de périodes d'expérimentation de la mobilité (avec un droit au retour) ;
- de développer l'entrée des jeunes en apprentissage ou contrat de professionnalisation ;
- de développer la formation ou le tutorat pour les seniors.

C'est en grande partie grâce au FISo qu'ont pu être mises en œuvre les mesures évoquées plus haut, dans le cadre de projets nationaux interprofessionnels, de projets sectoriels et/ou territoriaux.

En effet, pour répondre aux besoins des salariés face à la crise, la CFDT s'était employée dès le début 2009 à ce que soit mis en place un fonds d'investissement social, à l'instar du fonds d'investissement stratégique mis en place par le Gouvernement pour répondre aux besoins des entreprises et des banques en décembre 2008.

Pour favoriser sa réactivité, il devait bénéficier d'un pilotage politique fort associant l'État et les partenaires sociaux et être distinct des circuits habituels de l'assurance chômage ou de la formation professionnelle.

Le Gouvernement a accepté la démarche, le comité de pilotage du FISo a permis un débat régulier et dans la continuité, associant les principaux acteurs.

Des mesures symboliquement fortes et durablement utiles

L'ANI du 6 novembre 2009 relatif à la "mise en place d'un portail Internet sur l'emploi" permet la traduction concrète de mesures prévues dans l'ANI du 8 juillet 2009 (article 18) et l'ANI GPEC du 14 novembre 2009. Le financement de ce portail des partenaires sociaux est assuré par les signataires de l'accord au prorata de la subvention Unédic versée aux organisations membres de son conseil d'administration. Le premier portail commun des cinq organisations syndicales et de deux organisations patronales donnera, par une entrée unique, accès à l'ensemble des informations utiles pour favoriser l'accès à l'emploi. Le comité de pilotage de ce projet a été mis en place le 19 janvier 2010.

Un bilan provisoire en demi-teinte

Les salariés intérimaires ou en fin de CDD qui ont été les premières victimes de la crise à l'hiver 2008-2009 ont été laissés sans filet de protection. La nouvelle convention d'assurance chômage, signée par la CFDT suite à l'accord du 23 décembre 2008 et qui, en abaissant à quatre mois d'activité l'ouverture de droits à indemnisation devait améliorer la couverture sociale de ces salariés, n'a été mise en œuvre qu'au 1^{er} avril 2009.

La mise en place du FISo a pris du temps : instauré le 10 avril 2009 par le Président de la République, il n'a fait l'objet d'une information officielle aux préfets sur ses modalités et principes d'intervention que le 8 juin.

La montée en charge des mesures a par ailleurs été très lente, pour diverses raisons : défaut d'information des bénéficiaires potentiels comme des organes chargés de la mise en œuvre, complexité de certains dispositifs, difficultés d'organisation et de coordination entre les acteurs concernés, manque d'expérience dans une gestion de crise de cette ampleur et aussi brutale. De plus, le suivi administratif des mesures, secoué par la révision générale des politiques publiques (RGPP), n'a pas permis de fournir des éléments précis sur les bénéficiaires réellement concernés par chacune d'elles. Si les tableaux de bord de l'État fournissent régulièrement des informations sur ses engagements financiers en faveur de ces mesures, les éléments connus sur le nombre de salariés concernés ou les actions de formation développées sont très partiels, ce qui rend difficile la prévision des volumes nécessaires.

La convention État-Unédic du 1^{er} mai 2009 sur l'activité partielle de longue durée (APLD) offre le meilleur exemple de difficulté dans la mise en œuvre des dispositifs prévus, malgré les besoins et le caractère gagnant/gagnant de la mesure : alors que l'Unédic s'était engagée à consacrer 150 millions d'euros à ce dispositif, l'État ne lui a réclamé que trente-cinq millions en décembre 2009, compte tenu des demandes effectives.

Les négociations “classiques” parfois altérées ou éclipsées par l'actualité

Politiques salariales

La période présente une tendance à de faibles augmentations salariales. Les augmentations générales se situent entre 0 et 1 %, même si l'on note toutefois le cas atypique de rares grandes entreprises où l'on parvient à des hausses de salaire de 3 à 4 %. Parallèlement se confirme le développement de parts individuelles souvent non négociées et consistant en une enveloppe globale distribuée à la discrétion de l'employeur.

Égalité professionnelle

Sur la question de l'égalité professionnelle, la CFDT souligne la poursuite du travail du comité de suivi de la négociation salariale de branche, qui a établi l'état des négociations sur l'égalité salariale des 160 branches de plus de 5 000 salariés au 15 novembre 2009 : le nombre d'accords de branche signés est en constante augmenta-

tion (21) ; cependant des réserves sont consignées lors de leur extension (7 accords) concernant soit l'absence de diagnostic établi au préalable sur la situation des femmes et des hommes, soit l'absence des mesures engagées sur la réduction des écarts salariaux.

Formation professionnelle

L'accord signé le 7 janvier 2009 n'a pas entraîné un regain de négociations sur l'ensemble de l'année. Un rapide décompte comparatif des accords concernant la formation professionnelle entre 2008 et 2009 montre au contraire un tassement assez fort : 187 accords recensés en 2008 contre 100 selon les chiffres provisoires pour 2009.

Cette faible activité peut s'expliquer par un fort attentisme des branches. Certaines ont en effet, malgré les engagements de procéder à une révision triennale contenue dans les accords déjà signés depuis la loi du 4 mai 2004, largement tardé à les revisiter. Par ailleurs la loi consécutive à l'ANI n'ayant été adoptée qu'en novembre, les partenaires sociaux dans les branches ont dû temporiser par rapport à leur souhait de toiletter ces accords.

Santé et sécurité au travail

En matière de santé et sécurité, la négociation est restée modeste dans les branches, touchant des secteurs très spécifiques et concernant des dispositions limitées.

Emploi des seniors

La loi imposait aux entreprises de plus de cinquante salariés de conclure un accord sur l'emploi des seniors ou de mettre en place un plan unilatéral avant le 1^{er} janvier 2010. Pour les entreprises de moins de trois cents salariés toutefois, un accord de branche pouvait suffire. Quatre-vingts accords de branche couvrant huit millions de salariés ont été déposés (la validation de l'administration, indispensable et accordée avec beaucoup de souplesse, concerne pour l'instant la couverture de près de sept millions de salariés). Quelque dix mille plans et accords d'entreprises ont été établis.

Si les chiffres semblent plutôt satisfaisants, les données qualitatives disponibles ne permettent pas pour l'instant de porter un jugement précis sur la qualité des accords et surtout sur leur mise en œuvre effective.

Ce qui apparaît avec force selon nos militants syndicaux, c'est la difficulté à négocier et mettre en application des accords valables dans la période : beaucoup de salariés seniors souhaitent quitter leur entreprise quand des opportunités avantageuses leur sont offertes et perçoivent encore le maintien des seniors dans l'emploi comme une porte fermée aux jeunes. Par ailleurs, la loi n'impose aucune obligation de résultat aux entreprises, exonérées de pénalités pour trois ans dès lors qu'un plan d'action est mis en place.

Des progrès notables pour les TPE dans plusieurs secteurs, mais des salariés touchés par la crise globalement inaudibles

Quelques résultats encourageants sont à noter : accord multiprofessionnel sur le chômage partiel signé par quatre organisations syndicales dans la branche des professions libérales, diversification des thèmes de négociation dans la branche des pharmacies d'officine, travaux des observatoires des métiers, notamment sur les seniors, qui facilitent l'entrée en négociation.

Toutefois, on sait, sans pouvoir le mesurer précisément (si ce n'est *a posteriori* dans les statistiques du chômage), que beaucoup de salariés touchés par la crise à divers titres viennent des TPE. S'ils peuvent dans certains cas bénéficier des mesures mises en place dans les territoires (mais les projets territoriaux en 2009 sont encore peu nombreux), ils restent majoritairement privés de toute possibilité précoce d'information syndicale sur les voies et recours qui s'offrent à eux et de toute possibilité d'expression, leur représentation n'étant pas assurée.

LES ENJEUX EN 2010

Poursuivre la mise en œuvre de solutions pour les entreprises et les salariés face à la crise

Sur le plan social, les conséquences de la crise vont continuer à se faire durement sentir :

- l'augmentation du chômage va se poursuivre pendant des mois encore (le Gouvernement prévoyait cette augmentation dans le projet de loi de finances 2010) bien que la pression démographique sur le marché de l'emploi soit moindre du fait des départs en retraite

des générations du baby-boom. Le chômage risque de se maintenir à un niveau élevé d'autant plus longtemps que la crise va probablement se traduire par une perte de compétitivité globale de l'économie française ;

- les exigences des actionnaires, désireux de compenser les effets de la crise sur le rendement du capital, d'une part, la nécessité pour les entreprises de retrouver du cash, d'autre part, risquent de renforcer la pression sur les salariés, le contenu et l'organisation du travail, avec le recours à une flexibilité accrue. Il existe un risque fort d'aggravation des précarités.

Dans ce contexte, les priorités définies par la CFDT pour 2009 resteront d'actualité en 2010, avec, en matière d'emploi et de formation, deux enjeux principaux :

- développer des projets de formation aux compétences transférables des demandeurs d'emploi (notamment en fin de droits) et des salariés fragiles. La formation de ces publics est restée trop embryonnaire en 2009. C'est manifestement sur ce chantier que l'accent doit être mis en 2010, en particulier autour de la mise en place des projets du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). La CFDT entend aussi contribuer à faire converger les moyens du FPSPP, du FISo et des régions... afin de réaliser de manière massive des formations à l'acquisition des compétences de base et des compétences transverses ;
- développer des projets sectoriels et/ou territoriaux sur les emplois de demain et concevoir les modalités de construction des plans de mutation-conversion que cela suppose.

En tirant les leçons de 2009 et compte tenu des délais de mise en place, il sera préférable de ne pas "créer" de mesures nouvelles. Les adaptations doivent surtout porter sur l'accompagnement des dispositifs et leur évaluation.

Investir plus fermement les projets de long terme

Les états des lieux partagés réalisés par les partenaires sociaux au cours de 2009 et début 2010 ne les conduisent pas nécessairement à porter le même diagnostic sur la qualité du dialogue social, de ses structures et de ses moyens, qu'il s'agisse du paritarisme, des IRP ou de la gouvernance des entreprises. Mais tous relèvent des problèmes dans le fonctionnement du dialogue social : complexité et illisibilité du

La contribution de la **CFDT**

système pour les salariés et souvent aussi pour les employeurs, efficacité limitée compte tenu des efforts consentis de part et d'autre.

Il est temps d'avancer dans ces négociations structurelles, afin d'affirmer la place du dialogue social aux différents niveaux.



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

Le recul, amorcé depuis quelques années, de la norme étatique au profit de la norme conventionnelle et la volonté des partenaires sociaux de prendre leurs responsabilités par le biais d'un dialogue social efficient ont généré, à nouveau, une activité de négociation collective foisonnante en 2009. Celle-ci s'est illustrée de diverses manières et pour différents usages dans les périmètres où elle s'exprime.

UNE NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE POLYMORPHE

Une fois encore, en 2009, la négociation interprofessionnelle s'est révélée protéiforme et, en fonction de sa finalité, a emprunté plusieurs visages : une négociation structurelle, une négociation conjoncturelle et une négociation de suivi.

En outre, la CFE-CGC souhaite évoquer, concomitamment à la négociation stricto sensu, une nouvelle figure montante du dialogue social au niveau interprofessionnel : la délibération sociale.

Une négociation structurelle

Les partenaires sociaux ont conduit en 2009 trois négociations destinées à renouveler l'encadrement normatif des dispositifs paritaires dont ils assurent la gestion.

En premier lieu, la formation professionnelle a fait l'objet d'une régulation collective à double cliquet : l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours

professionnels du 7 janvier 2009, puis, dans un second temps, l'accord global du 5 octobre 2009.

Les textes négociés comportent certaines avancées qui ont dicté l'adhésion de la CFE-CGC à leurs contenus.

Sur les différents dispositifs de formation à destination des salariés en activité, la présentation ternaire du plan de formation est abandonnée au profit d'une présentation binaire avec le regroupement des actions d'adaptation et celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi d'une part, et le développement des compétences de l'autre. Par le biais de ce regroupement, la responsabilité des employeurs dans le maintien de l'employabilité de leurs salariés est reconnue.

Bien que le texte ne consacre pas la transférabilité du droit individuel à la formation (DIF) revendiquée par la CFE-CGC à des fins de sécurisation des parcours professionnels, les modalités de portabilité du DIF, prévue dans l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, sont précisées, particulièrement ses incidences financières et sa prise en charge par les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle.

Un objectif d'accroissement du nombre de bénéficiaires du congé individuel de formation est également affiché dans l'accord. En l'absence d'augmentation de la contribution, les parties entendent poursuivre cet objectif en optimisant l'utilisation des bilans de compétences et de la validation des acquis de l'expérience, ainsi qu'en jouant sur le niveau de prise en charge des rémunérations. Cette dernière variable d'ajustement fait craindre à la CFE-CGC que les perdants soient le personnel d'encadrement. Par ailleurs, l'accord prévoit la définition, au niveau national interprofessionnel, d'un tronc commun de règles de prise en charge afin de prévenir les disparités locales en matière de prise en charge.

L'accord instaure également un financement spécifique pour assurer la qualification ou la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi avec pour objectif de former 500 000 salariés supplémentaires et 200 000 demandeurs d'emploi de plus. Le financement de ces deux axes est assuré par une contribution des organismes collecteurs versée à un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et prélevée sur le plan de formation, la professionnalisation et le congé

individuel de formation, qui servira par l'intermédiaire d'une contractualisation à cofinancer les actions de formation pour les publics visés.

L'accord prévoit également des actions d'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience qui pourront être prises en charge par les organismes collecteurs. Sont notamment visées, les actions postérieures à la notification de la recevabilité du dossier par le candidat, celles qui s'avèreraient nécessaires à l'obtention de la certification visée et, à la suite d'un accord de branche, les actions préalables à la réception de la notification. Il est, par ailleurs, prévu la définition d'un socle de compétences qui devra être pris en compte dans les programmes de formation continue. Les Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) des branches professionnelles pourront compléter ce socle afin de tenir compte de la diversité des métiers.

La gouvernance paritaire de la formation professionnelle figure également au menu de l'accord afin de préciser et clarifier les prérogatives et responsabilités respectives des parties prenantes.

L'adoption des nouveaux dispositifs ou des dispositifs réformés a conduit les partenaires sociaux à prévoir, à des fins de lisibilité du système global, leur intégration au sein de l'accord du 5 décembre 2003. L'accord global a finalement été signé par la CFE-CGC, malgré ses réserves tenant au fait que le nouveau système ambitionne de faire davantage sans que les moyens de faire n'aient été augmentés... et que l'absence de moyens supplémentaires pourrait se révéler préjudiciable aux catégories professionnelles que la CFE-CGC représente.

En deuxième lieu, l'accord interprofessionnel sur les retraites complémentaires AGIRC⁽¹⁾ et ARRCO, prémisses de la négociation d'ampleur qui se profile sur les retraites, a été signé le 23 mars 2009.

Cet accord a pour objet de reconduire pour les années 2009 et 2010 le dispositif AGFF autorisant un départ à la retraite à 60 ans sans abattement au titre de la retraite complémentaire. Insuffisamment ambitieux aux yeux de la CFE-CGC qui souhaitait traiter les problématiques de l'équilibre financier des régimes de retraite complémentaire et du maintien du niveau des pensions dans le cadre de cette négociation, cet accord interprofessionnel a néanmoins recueilli sa signature.

1) AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres – ARRCO : Association des régimes de retraite complémentaire – AGFF : Association pour la gestion du fonds de financement (AGFF) de l'AGIRC et de l'ARRCO – CTIP : Centre technique des institutions de prévoyance.

Enfin, la négociation interprofessionnelle s'est également intéressée à la protection sociale, garantie fondamentale pour la protection des salariés, au travers des problématiques de gouvernance des groupes de protection sociale. La réflexion menée a abouti à la signature par la CFE-CGC, entre autres, de l'accord du 8 juillet 2009.

À l'heure des fusions entre les organismes de protection sociale et de la part de plus en plus importante que prennent les activités concurrentielles, l'accord interprofessionnel clarifie utilement les modalités d'exercice de la gouvernance au sein de ces groupes et alerte, par ricochet, sur les risques inhérents à l'ouverture des groupes aux opérations concurrentielles et sur la nécessaire protection des intérêts de la retraite complémentaire. À cet effet, l'accord définit notamment les missions et les attributions de l'association sommitale : veiller à la qualité de la gouvernance du groupe, au fonctionnement normal des instances et au règlement des conflits d'intérêts, assurer la préservation des intérêts matériels et moraux de la retraite complémentaire, veiller au périmètre du groupe. L'accord précise également les rôles respectifs du directeur général et du conseil d'administration. Les partenaires sociaux ont, enfin, prévu dans l'accord une instance de coordination AGIRC-ARCCO-CTIP en charge de suivre l'activité des groupes et d'examiner les dossiers de rapprochement.

Pour la CFE-CGC, l'explicitation, par accord interprofessionnel, des prérogatives et responsabilités de chacune des parties prenantes participe de l'efficacité de l'action et de la pérennité des groupes de protection sociale et de l'adaptation du mode de gouvernance paritaire aux enjeux de notre société.

Une négociation conjoncturelle

Tout d'abord, le contexte économique a conduit les partenaires sociaux à se saisir des conséquences sociales de la crise économique et à conclure, le 8 juillet 2009, un accord interprofessionnel sur le sujet. Justifié par son contexte, l'accord signé, notamment par la CFE-CGC, consacre des dispositifs exceptionnels et temporaires qui prendront fin le 1^{er} janvier 2011.

La mesure la plus emblématique de l'accord du 8 juillet 2009 réside dans l'aménagement du chômage partiel au travers d'une extension de son volume à 1 000 heures pour l'ensemble des secteurs d'activité, d'une possibilité d'y recourir par roulement et d'un élargissement de l'assiette de l'indemnité de chômage partiel.

La mobilité du salarié, appréhendée comme un moyen d'éviter la rupture du contrat de travail, constitue également un levier mobilisé par les signataires de l'accord pour tenter d'atténuer les conséquences sociales de la crise économique sur l'emploi. Pour ce faire, l'accord sécurise le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif et précise les conditions de mobilité interne au sein du groupe ou de l'entreprise, notamment celles de la "période expérimentation mobilité".

L'accord recherche également des solutions pour contrer les effets de la crise sur l'emploi au sein des mécanismes de la formation professionnelle. Ainsi, sont prévus le recrutement de développeurs de l'alternance dans les OPCA⁽²⁾, la poursuite du financement du contrat de professionnalisation lorsque celui-ci est rompu pour motif économique avant la fin de la période de formation ou encore l'amélioration de la fonction tutorale.

Conscients que ces dispositions seraient insuffisantes à traiter intégralement toutes les problématiques inhérentes aux impacts sociaux de la crise économique, les partenaires sociaux ont entendu prolonger leurs négociations dès le mois de septembre 2009. Elles se poursuivront sur l'année 2010...

Ensuite, l'année 2009 a aussi été marquée par l'échec du processus de négociation interprofessionnelle, la négociation sur la médecine du travail n'ayant pas pu aboutir.

Les raisons qui ont conduit la CFE-CGC à refuser d'apposer sa signature sur le projet d'accord sont nombreuses. Pour l'essentiel, la CFE-CGC ne pouvait sérieusement avaliser un texte qui démantèle l'activité du médecin du travail entre plusieurs acteurs non coordonnés et dépourvus de l'indépendance nécessaire à l'égard du pouvoir patronal.

Les regrets à la suite de l'échec de cette négociation sont tout aussi nombreux tant la problématique de la santé au travail est un sujet sérieux qu'il convient de ne pas négliger dans un contexte où la souffrance au travail se donne de plus en plus à voir. Malheureusement, cette exigence de sérieux et de responsabilité dans le traitement de cette problématique n'a pas été partagée par toutes les parties prenantes à la négociation...

2) Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Une négociation de mise en œuvre

Les partenaires sociaux ont aussi assuré en 2009, avec plus ou moins de succès, la mise en œuvre des normes collectives qu'ils avaient précédemment conclues.

L'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'accord interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 a précisé le dispositif de rupture conventionnelle. L'avenant a notamment modifié l'article 12 de l'accord interprofessionnel qui stipule désormais expressément que le salarié dont le contrat de travail est rompu par le biais d'une rupture conventionnelle a droit à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Les partenaires sociaux ont également tenté d'agir pour la mise en œuvre de l'accord interprofessionnel sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) du 14 novembre 2008 en signant, le 3 mars 2009, un avenant sur le bilan d'étape professionnel.

La CFE-CGC appréhende ce bilan d'étape professionnel comme une phase de diagnostic individuel nécessaire à l'utilité des démarches de GPEC. Il s'agissait, dans le cadre d'une phase d'analyse contradictoire, d'apprécier le niveau de qualification, de formation et de diplôme du salarié, les savoir faire acquis dans le cadre du poste occupé ou antérieurement, les savoir être et enfin les capacités du salarié à évoluer en fonction des besoins existants ou prévisibles en qualification ou en compétences recensés au sein de son environnement professionnel interne ou externe. Cette évaluation approfondie de la situation du salarié aurait constitué une fondation solide pour édifier une approche prospective en termes de qualification et de compétences.

L'avenant du 3 mars 2009 ayant été efficacement frappé d'opposition par trois organisations syndicales, il est privé d'effets...

Les délibérations sociales

L'année 2009 voit s'épanouir une nouvelle figure de la concertation interprofessionnelle : la délibération sociale, phase de préparation d'une éventuelle négociation... ou négociation interprofessionnelle qui ne dit pas son nom !

Ces délibérations sociales attirent d'autant plus l'attention qu'elles ne concernent pas des sujets mineurs mais se saisissent de probléma-

tiques cardinales aux enjeux colossaux. Bien qu'elles ne soient pas finalisées en 2009, la délibération sur la modernisation du dialogue social, d'une part, et celle sur le paritarisme, d'autre part, sont particulièrement topiques de cette nouvelle expression du dialogue social.

Le périmètre de la première est extrêmement vaste ; ce qui a conduit certains à solliciter des négociations séparées. À l'inverse, la CFE-CGC s'est positionnée en faveur d'une approche globale en raison des interactions entre les différents sujets qui ordonnent le champ des discussions.

De manière schématique, sur le partage de la valeur ajoutée, la CFE-CGC souhaite des discussions sur la notion de rémunération et la portée des négociations annuelles obligatoires, sur la notion de rémunération des dirigeants, sur la logique d'individualisation qui irrigue la rémunération (partie variable). Elle revendique notamment un encadrement collectif de certaines composantes de la politique salariale (structure des salaires par exemple). Seule une véritable négociation sur ce thème sera de nature à réconcilier durablement l'encadrement avec ses dirigeants d'entreprise.

Elle revendique par ailleurs, en matière de gouvernance, la présence des institutions représentatives du personnel (IRP) en anticipation de la décision et au lieu de décision stratégique pour que celles-ci puissent se saisir utilement du projet patronal.

Concernant la problématique du parcours syndical, la CFE-CGC considère qu'il convient de discuter les garanties permettant au militant d'exercer utilement son mandat et de valoriser l'expérience et les compétences acquises au titre de cet exercice.

De la même manière, la délibération sociale sur le paritarisme, au regard de son objet, est particulièrement sensible en ce qu'elle concerne l'une des raisons d'être des partenaires sociaux.

Pour la CFE-CGC, le paritarisme doit donner lieu à une appréhension globale : la place et le rôle du paritarisme dans la création de la norme sociale par rapport au pouvoir législatif et réglementaire, le champ du paritarisme ainsi que les moyens de son activité mais aussi la qualité de tous ses acteurs qu'ils soient syndicaux ou patronaux. Sur ce dernier point, il sera sans doute difficile, pour faire écho aux questionnements de 2008 sur la légitimité des acteurs syndicaux, de faire l'économie d'une négociation sur la représentativité patronale.

UNE NÉGOCIATION DE BRANCHE ORIENTÉE ?

Le premier constat à dresser pour l'année 2009 est celui du dynamisme de la négociation collective au niveau de la branche, le volume des accords conclus tendant à augmenter. Il faut, sans doute, regretter que tous les thèmes de négociation ne bénéficient pas de manière équivalente de cette tendance, certaines problématiques étant quelque peu négligées des négociateurs.

Incitation législative et pénalités financières obligent, la négociation de branche a souvent porté en 2009 sur l'emploi des seniors.

Pour la CFE-CGC, il importait, en cette matière, de privilégier une approche globale (s'inscrivant dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels), multidimensionnelle (intégrant toutes les composantes de la problématique emploi : gestion de carrière, maintien et/ou développement des compétences, aménagement des conditions de travail et transition entre activité et retraite) et catégorielle (comportant des objectifs chiffrés et éléments de suivi par catégorie socioprofessionnelle).

Dans le cadre de ces négociations, la CFE-CGC a toujours été vigilante au fait que devaient être mis à la disposition des négociateurs des éléments chiffrés permettant de dresser un bilan de la situation actuelle. À cet égard, un examen des accords de mise à la retraite en contrepartie d'emploi ou de formation professionnelle pouvait être riche d'enseignements.

La CFE-CGC a également milité, lors des négociations de branche, pour l'instauration d'un compte épargne temps pénibilité (CETP), permettant à un salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité de capitaliser du temps afin de pouvoir quitter son entreprise plus tôt ou réduire son temps de travail.

Enfin, dans la droite ligne de propositions constantes, la CFE-CGC a revendiqué une valorisation et une reconnaissance de l'activité de tuteur dans le but "d'attirer" les seniors vers l'activité tutorale. À titre d'exemple, elle a proposé que les seniors bénéficient d'une formation spécifique pour accéder à la fonction de formateur.

Alors que les branches négociaient intensément sur l'emploi des seniors, la problématique de l'égalité professionnelle était, quant à elle, négligée. En attestent les réserves fréquemment émises par l'administra-

tion du travail lors de l'extension des accords sur la nécessité de négocier dans la branche les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre hommes et femmes. La négociation serait-elle plus productive sur ce sujet si la mise en place desdites mesures était assortie d'une pénalité financière à l'instar de ce qui est prévu pour l'emploi des seniors ? Il ne faudra négliger aucune piste pour assurer l'effectivité d'un principe d'égalité professionnelle auquel les partenaires sociaux mais surtout le Gouvernement ne cessent de clamer leur attachement.

UNE NÉGOCIATION D'ENTREPRISE À RÉÉQUILIBRER

S'agissant de l'activité de négociation collective survenue au sein des entreprises en 2009, la CFE-CGC souhaite évoquer deux problématiques particulièrement sensibles pour les salariés : le salaire, d'une part, et le temps de travail d'autre part.

Ces deux problématiques démontrent, au travers de leur régime ou des pratiques de négociation qu'elles induisent, qu'il convient, sans doute, de repenser les équilibres entre normes collectives et normes individuelles, d'une part, et entre les niveaux de négociation d'autre part.

L'inefficience de la négociation d'entreprise sur les salaires

Comme les années précédentes, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires est marquée, pour les catégories professionnelles représentées par la CFE-CGC, par une montée en puissance de l'individualisation des augmentations salariales, souvent exclusive de toute augmentation collective et de toute intervention efficiente des syndicats.

Confrontée à cette tendance grandissante et (manifestement) irréversible, la CFE-CGC appelle de ses vœux, notamment dans le cadre de la délibération sur la modernisation du dialogue social, un encadrement collectif de certaines composantes de la politique salariale de l'entreprise. L'objectif est notamment d'objectiver, par le biais d'un accord collectif, la structure de rémunérations versées aux salariés, les critères de répartition de la rémunération variable...

Par ce biais, la CFE-CGC entend resituer, pour partie, la régulation de la politique salariale de l'entreprise sur le terrain collectif et donner un nouveau souffle à la négociation collective sur les salaires. De même, la rémunération des dirigeants devra s'inscrire dans un pacte social négocié de l'entreprise.

L'affranchissement de la négociation d'entreprise sur le temps de travail

Compte tenu de la marginalisation des accords de branche, opérée par la loi du 20 août 2008, au profit des accords d'entreprise en matière de droit du temps de travail, la CFE-CGC s'est naturellement montrée très attentive à l'égard de cet objet de négociation au niveau de l'entreprise.

Si elle ne décèle pas une tendance générale à la dénonciation des accords collectifs d'entreprise relatifs au temps de travail afin de recourir aux dispositifs de déréglementation proposés par la loi du 20 août 2008, la CFE-CGC a, néanmoins, constaté certaines renégociations d'accords antérieurs.

De manière plus générale, la CFE-CGC regrette la manière dont le principe de primauté de l'accord d'entreprise et la supplétivité de l'accord de branche en matière de négociation sur le temps de travail sont interprétés, notamment par l'administration du travail, au stade de l'extension des accords de branche sur la durée du travail postérieurs à la loi du 20 août 2008. Il ressort, en effet, des réserves émises par l'administration du travail sur ces accords que les négociateurs de branche seraient devenus impuissants, en raison de la primauté légalement instituée des accords d'entreprise, à organiser l'articulation des deux niveaux de négociation en matière de droit du temps de travail, en interdisant notamment que l'accord d'entreprise contienne des dispositions moins favorables au salarié.

Un argument textuel devrait tempérer cette lecture très stricte des mécanismes légaux de supplétivité. Force est de constater que l'article L.2253 *in fine* du Code du travail, qui autorise les accords de branche à prévoir de manière expresse que l'accord d'entreprise ne peut déroger à ses stipulations conventionnelles, n'exclut pas de son champ le droit de la durée du travail.

Certains argueront que la loi spéciale déroge à la loi générale. Mais, un tel argument conduit également à faire primer l'autonomie normative de l'entreprise, consacrée par la loi, sur l'autonomie contractuelle des partenaires sociaux... Les mécanismes de supplétivité légalement institués peuvent également être supplétives de la volonté des parties à l'accord collectif de branche.

UNE NÉGOCIATION COLLECTIVE SOUS LE CONTRÔLE DU JUGE

L'année 2009 a vu émerger une jurisprudence très commentée sur le contrôle du contenu des accords collectifs et, plus spécialement, celui des avantages catégoriels conventionnels.

La CFE-CGC considère que les partenaires sociaux ne peuvent, dans le cadre de leur activité de production de la norme collective, se soustraire aux principes cardinaux du droit du travail au rang desquels figure le principe d'égalité.

Mais, il conviendra de ne pas méconnaître à l'avenir, lors de l'activité de contrôle du contenu des accords, un autre principe cardinal du droit du travail : celui de l'autonomie contractuelle des partenaires sociaux. Son respect est d'autant plus important qu'un accord collectif est un ensemble contractuel et qu'en conséquence un avantage conventionnel sur un thème constitue le plus souvent la contrepartie d'une concession faite sur un autre thème. L'équilibre contractuel, consubstantiel à l'activité de négociation, doit constituer un prisme pour l'examen des avantages conventionnels, fussent-ils catégoriels.

Le contrôle opéré ne pourra pas plus négliger le fait que la légitimité des accords collectifs est sortie renforcée des mécaniques majoritaires instaurées par la loi du 20 août 2008. Gageons que ces nouvelles majorités d'engagement participeront du bien-fondé des ensembles contractuels construits par les partenaires sociaux.

Comme le disait Fouillée, "qui dit contractuel, dit juste..."



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)

DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES POUR RÉDUIRE LES IMPACTS NÉGATIFS DE LA CRISE

L'année 2009 aura été particulièrement marquée par la conjoncture dramatique de la crise économique. La France ayant été touchée avec un léger décalage par rapport à ses voisins, c'est au début de l'année 2009 que les effets de la crise ont commencé à se faire pleinement sentir dans notre pays.

Par ailleurs, le cadre juridique de la négociation collective est en pleine évolution depuis la loi du 20 août 2008 et il s'agira d'examiner les premiers impacts sur le dialogue social de cette loi. Enfin, même si la loi de modernisation du dialogue social date du 31 janvier 2007, il n'est pas inutile d'examiner, trois ans après, dans quelle mesure elle aura permis aux partenaires sociaux de prendre l'initiative...

Dans le cadre ainsi tracé, quelques sujets neufs ont émergé dans la négociation d'entreprise et de branche, qui montrent l'impact de l'incitation interprofessionnelle.

Un cadre juridique européen de plus en plus présent

La négociation collective en France est garantie par la convention n° 98 (ratifiée par la France) sur le droit d'organisation et de négociation collective de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui incite les États à prendre des mesures pour encourager et promouvoir la négociation collective volontaire. Elle mentionne explicitement "le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire...". Elle insiste sur l'importance du caractère volontaire de la négociation collective, limitant ainsi le rôle direct de

l'État dans le processus. Cela est toutefois équilibré par le concept de "promotion" : un État n'est pas autorisé à l'indifférence vis-à-vis du respect de la négociation collective.

Par ailleurs, la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, dont la force juridique est devenue contraignante depuis le 1^{er} décembre 2009, affirme dans son article 27 le Droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise ainsi que le Droit à la négociation collective dans son article 28.

Conformément aux articles 137, 138 et 139 du Traité instituant la Communauté Européenne (TCE) et au Protocole sur la Politique sociale (article 4) du Traité de Maastricht, la Commission européenne (CE) encourage le dialogue social entre les partenaires sociaux, qui sont les représentants des organisations syndicales et patronales européennes. Celle-ci a ainsi présenté une communication en 2002 sur le "dialogue social européen, force de modernisation et de changement" qui souligne l'importance du dialogue social bipartite et tripartite au niveau communautaire.

Les partenaires sociaux ont ainsi conclu un grand nombre d'accords autonomes au niveau européen, qu'ils mettent eux-mêmes en œuvre, et d'autres accords, qui sont transformés en actes législatifs contraignants au niveau des États.

Les difficultés de la négociation interprofessionnelle

En l'espace de deux ans, le paysage législatif entourant les relations sociales en France a profondément changé. De la "modernisation du dialogue social" (loi Larcher du 31 janvier 2007) à la "rénovation de la démocratie sociale" (loi du 20 août 2008) en passant par l'accord du 11 janvier 2008 sur la "modernisation du marché du travail", le dialogue social dans notre pays fait l'objet d'un souhait de modernité exprimé à de nombreuses reprises.

La CFTC avait appelé de ses vœux la loi Larcher selon laquelle tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations du travail (...), l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation.

Pour 2009, le dynamisme de la négociation interprofessionnelle n'a pourtant pas été pour la CFTC à la hauteur des enjeux. S'il faut saluer l'accord signé par les partenaires sociaux sur les conséquences de la gestion de la crise à l'été 2009 et le démarrage d'importantes négociations sur l'emploi et les institutions représentatives du personnel (IRP), la CFTC regrette que l'esprit de la loi Larcher soit encore trop souvent contourné par les pouvoirs publics. Un cas d'école concerne la loi promulguée en août 2009 sur le travail du dimanche. Le conseil économique et social a remis deux rapports en deux ans sur ce sujet exprimant de sérieuses réserves face à la légalisation de l'extension du travail du dimanche. Les syndicats de salariés se sont exprimés dans le même sens, ainsi que la CGPME, l'UPA et plusieurs fédérations patronales. La loi sur "le maintien du repos dominical" est cependant passée en force en allant à l'encontre de tous ces avis. La Loi Larcher n'obligeant en effet à une consultation des partenaires sociaux qu'en cas de projet du Gouvernement, il était à portée de main de demander à un député de déposer une proposition de loi et c'est ce qui a été fait.

Au-delà du dossier du travail du dimanche lui-même, ce type de procédé est nocif pour l'ensemble des rapports sociaux et pour l'équilibre d'un pays car seul est pris en compte le rapport de forces.

Lorsque les partenaires sociaux sont saisis sur les sujets qui les concernent, d'autres freins s'exercent en leur sein même. Ainsi la négociation interprofessionnelle sur le dialogue social dans les TPE, dont le principe était pourtant inscrit dans la loi du 20 août 2008, s'est interrompue fin 2009 faute d'interlocuteur patronal. Sur la pénibilité, sujet également inscrit à l'agenda depuis la loi sur les retraites de 2003, la volonté patronale a également fait défaut et le sujet n'est que peu abordé dans les branches et les entreprises. Enfin, la CFTC regrette que la négociation sur les IRP, la gouvernance et le parcours professionnel des militants, commencée à l'automne 2009 et censée intégrer la demande expresse du président de la République d'une réflexion des partenaires sociaux sur le partage des profits, ait été incluse dans une négociation pieuvre qui permet de reporter la négociation de ce thème à des délais très longs et ainsi de demander de façon masquée au Gouvernement de s'emparer du sujet.

L'évolution du cadre juridique de la négociation collective

Parmi les principes nouveaux posés par la loi du 20 août 2008, avec la deuxième partie de la loi concernant le temps de travail, désormais, non seulement l'accord d'entreprise est prioritaire, la branche interve-

nant “par défaut”, mais sur les trois points cités concernant le temps de travail, l'accord peut carrément se soustraire aux règles de sa branche.

La CFTC rappelle son attachement au dialogue social interprofessionnel et au dialogue social dans les branches, qui sont les mieux à même de connaître et défendre les spécificités des métiers. L'évolution actuelle qui consacre les accords dérogatoires ne lui paraît pas garantir un dialogue social de qualité dans l'entreprise.

La première partie de la loi du 20 août 2008 qui redéfinit les critères de représentativité des organisations syndicales à partir de sept critères cumulatifs dont les résultats aux élections professionnelles a également eu un impact qui mérite d'être souligné. Depuis l'automne 2008, le tempo social se cale sur les échéances électorales, comme c'est le cas également au niveau des élections présidentielles de notre pays. Autre conséquence : les relations sociales en entreprise s'établissent désormais pour une durée déterminée, les élections professionnelles pouvant provoquer de véritables séismes sur l'échiquier syndical d'une entreprise et invalider une négociation en cours. Enfin, le seuil des 10 % de résultats nécessaire à une liste syndicale pour conserver sa représentativité a exacerbé dans toutes les entreprises la concurrence existant déjà au niveau des organisations syndicales. Ce qui a contribué à mettre sous tension un dialogue social déjà soumis à rude épreuve par la crise économique.

La négociation collective d'entreprise et de branche

**Face à la crise, une thématique émergente :
la négociation sur les dispositifs de chômage partiel**

Pour répondre au défi d'une crise économique de portée mondiale, les partenaires sociaux se sont retrouvés début 2009 pour examiner et étendre les possibilités ouvertes par les dispositifs de chômage partiel. Celui-ci a concerné sur les deux premiers trimestres 2009 trois fois plus de salariés que l'année précédente à la même époque :

- au 1^{er} trimestre 2009, 157 000 salariés (soit 0,7 % de la population en emploi),
- au 2^e trimestre 2009, 319 000 salariés.

Parmi les principaux secteurs recourant au chômage partiel :

- l'industrie automobile (16,6 %),
- la transformation des métaux (15,1 %),
- la fabrication de machines (10 %),
- la métallurgie (8,4 %).

Le secteur des services lui-même (conseil et assistances diverses) qui n'avait habituellement pas recours au chômage partiel a représenté 3,5 % des demandes.

18 conventions de branches auraient été conclues, auxquelles ont adhéré au moins 314 entreprises.

Parmi les dispositifs de chômage partiel, le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) s'est révélé particulièrement attractif en termes d'aide financière, de souplesse pour les entreprises et de facilité d'accès.

Consciente que les différents dispositifs de chômage partiel ont contribué à amortir encore plus que précédemment le choc de la dégradation du marché de l'emploi, la CFTC a promu le dispositif de l'APLD auprès de l'ensemble de ses négociateurs de branche et de son réseau de conseils juridiques de proximité. Pour la CFTC, il est essentiel de promouvoir la formation qualifiante pendant les temps d'inactivité du chômage partiel. La CFTC a défendu dans les négociations la proposition selon laquelle, à l'instar de ce qui se pratique dans certaines régions, aucun Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ne soit établi sans recours préalable au chômage partiel. En effet, l'allongement du temps de chômage partiel indemnisable lui paraît avoir contribué à retarder les licenciements économiques.

Les entreprises moins volontaristes sur la GPEC, sous la pression pour la question des seniors

Le thème de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), toujours présent dans les négociations de branche et d'entreprise, n'a pas fait l'objet d'une mobilisation en 2009 semblable à celle qu'avait connue l'année 2008 (où il s'agissait de se mettre en conformité avec la loi de 2005). La Formation professionnelle continue a fait l'objet de négociations interprofessionnelles importantes conclues début 2009 et qui se sont traduites au plan législatif en cours d'année

seulement. Les entreprises peuvent de ce fait avoir enregistré un certain attentisme sur cette thématique, moins sollicitée cette année.

Proche de ces deux thèmes, la négociation sur l'emploi des seniors a connu un véritable essor cette année 2009, il est vrai, sous la pression des pouvoirs publics. Selon les termes de la loi du 17 décembre 2008, les entreprises de plus de 50 salariés ont été en effet fortement incitées à conclure avant le 1^{er} janvier 2010 un accord ou plan d'action, pour trois ans maximum, relatif à l'emploi des seniors, sous peine de payer une pénalité égale à 1 % de la masse salariale.

Ces accords ou plans d'action devaient comporter un objectif chiffré de maintien dans l'emploi (des salariés de 55 ans et plus) ou de recrutement des salariés âgés (de 50 ans et plus) ainsi que des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés.

Les domaines d'actions identifiés étaient le recrutement, les évolutions de carrières, l'amélioration des conditions de travail, le développement des compétences, l'aménagement des fins de carrière, et la transmission des savoirs.

La CFTC se félicite de l'incitation à la négociation dans l'entreprise qui a été ainsi créée. Pour accompagner le mouvement de négociation, elle a mis sur pied un dispositif de conseil et d'appui à la négociation, via un espace dédié sur son site Internet et une permanence téléphonique.

Cependant, si une grande quantité d'accords ont pu être enregistrés, la qualité a parfois fait défaut, le négociateur patronal cherchant parfois à répondre aux dispositions légales a minima et sans véritable engagement de l'entreprise.

De plus, la loi du 17 décembre 2008 prévoyait que les accords soient conclus pour une durée de trois ans maximum.

C'est là l'une des lacunes les plus importantes de la loi. Les négociateurs CFTC ont été incités à proposer une formulation qui permette de pérenniser l'accord conclu et de conserver les avantages négociés et à refuser la formule du type : "les avantages issus du présent accord cesseront de produire effet le .../2012". En effet, l'art. L. 2222-4 du code du travail prévoit qu'"à défaut de stipulations contraires, l'accord

à durée déterminée qui arrive à expiration continue de produire ses effets comme un accord à durée indéterminée”.

Il reste que, grâce à l’incitation législative, un certain nombre d’entreprises se sont engagées en faveur d’un maintien dans l’emploi des seniors, y compris en cas de licenciements économiques.

Les résultats décevants de la négociation d’entreprise sur l’égalité entre les hommes et les femmes

Depuis 1944, six lois se sont succédé en France sur la question de l’égalité professionnelle et salariale. En 2004, encouragé par le Gouvernement et soutenu par les partenaires sociaux, un label Égalité a même vu le jour. Il était censé promouvoir les actions en faveur de l’égalité professionnelle.

Un demi-siècle plus tard, force est de constater que ni notre arsenal juridique (pourtant conséquent !) ni les outils de communication créés pour l’occasion n’ont suffi à résorber les inégalités professionnelles et les écarts de rémunérations.

Quelques chiffres suffisent à révéler tout l’enjeu de la situation : 31 % des femmes sont en situation de précarité (contre 6 % pour les hommes) et quand elles travaillent, leur rémunération est inférieure de 27 % à celle des hommes, à travail égal !

Il semble affligeant d’être obligé de parler de bonus/malus – donc de sanction – pour faire appliquer une loi, de la République, sur l’égalité professionnelle !

Il est encore plus affligeant de constater que la loi du 23 mars 2006 sur les inégalités de rémunération entre hommes et femmes prévoyait déjà cette possibilité, restée lettre morte...

Il appartient donc au législateur d’en fixer les modalités une bonne fois pour toutes.

Des sanctions étaient déjà prévues dans la loi du 23 mars 2006 et, le 26 novembre 2007, Xavier Bertrand lors de la Conférence sociale sur l’égalité professionnelle, avait annoncé l’élaboration d’un projet de loi pour la mise en place de sanctions financières pour les entreprises de plus 50 salariés qui, au 31 décembre 2009, n’auraient pas élaboré de

plan de résorption des écarts de salaires. Pour la CFTC, il appartient au législateur de déterminer clairement et rapidement ces sanctions.

La CFTC a dénoncé à de multiples reprises la juxtaposition frénétique de textes, de négociations et de dispositifs qui nuit à la lisibilité des actions et peut rendre difficile l'évaluation des engagements et des efforts fournis par les entreprises pour parvenir à cette égalité.

Dans ce domaine comme dans bien d'autres, si les règles en vigueur étaient compréhensibles par tous, elles seraient bien évidemment plus facilement applicables par tous. La CFTC souhaiterait aller plus loin car il semble plus que nécessaire de prévoir, en collaboration avec les services de l'État, un affichage supplémentaire dans l'enceinte de l'entreprise concernant les règles applicables en matière d'égalité professionnelle.

S'agissant de la simplification des règles, la CFTC est favorable à la fusion de la négociation sur la résorption des écarts de salaires avec celle sur l'égalité professionnelle. Elle suggère de même que le thème de l'égalité professionnelle soit traité de façon transversale mais systématique dans les négociations sur la GPEC.

Des négociations annuelles sur les salaires manquant d'ampleur et de réactivité

Si la problématique du SMIC touche un si grand nombre de salariés, c'est avant tout la conséquence du manque d'ampleur des négociations de branche et d'entreprise qui ne permettent pas aux salariés d'avoir des minima de branche ou des politiques salariales qui s'adaptent aux évolutions de l'inflation et au salaire horaire de base ouvrier.

La CFTC rappelle que la problématique du pouvoir d'achat ne pourra être réglée que par une hausse générale des salaires et non de ses accessoires. En effet, les primes, les aides à l'emploi et autres aides conjoncturelles ne peuvent apporter une solution durable à la situation des bas salaires, particulièrement difficile pour les salariés en emplois précaires.

Selon diverses études sur le profil type du salarié rémunéré au SMIC, il ressort que celui-ci est plutôt jeune, majoritairement une femme, souvent employé sous contrat précaire (CDD, Intérim, ...), travaille à temps partiel et possède le plus souvent une faible ancienneté dans l'entreprise.

Il est possible d'en conclure que les salariés rémunérés au SMIC sont, en règle générale, les plus fragiles et les premiers impactés par d'éventuels licenciements économiques.

Face à ces enjeux, lors de la commission du suivi de la négociation de branche qui a eu lieu le 1^{er} décembre dernier à la Commission nationale de la négociation collective, la CFTC avec d'autres partenaires a mis en évidence l'existence de trente-sept branches dont le premier coefficient était inférieur au SMIC et cela pour certaines branches depuis plusieurs années. Cela signifie que le dynamisme de la négociation de branche manque d'ampleur et de réactivité.

Prévoyance : des dispositions nouvelles à mettre en œuvre

La CFTC avait beaucoup œuvré pour la mise en place d'un dispositif de portabilité des droits de la prévoyance pour tout salarié dont la rupture du contrat de travail ouvrait droit à une allocation d'assurance chômage (article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008). Ces dispositions sont entrées en vigueur en octobre 2009. Il est donc encore tôt pour examiner comment les entreprises s'en sont saisies et selon quelles modalités : accord collectif, décision unilatérale de l'employeur ou portabilité financée conjointement par le salarié et l'employeur comme le prévoit la loi par défaut des modalités suscitées. Ce point devra faire l'objet d'une vigilance particulière dans le bilan de l'an prochain.

La mobilisation des partenaires sociaux contre la vie chère en Guadeloupe

Une place à part doit être faite à ce dossier de la vie chère en Guadeloupe qui a entraîné les troubles importants qu'a connu ce DOM. Avec d'autres partenaires, la CFTC a demandé en février 2009 que l'accord interprofessionnel de la Guadeloupe appelé accord Jacques BINO soit étendu dans les plus brefs délais sans réserve ni exclusion.

La vie chère représente en Guadeloupe un véritable fléau qui doit être combattu sur le long terme. Des mesures ponctuelles ne permettront pas de régler ce problème. C'est pourquoi, l'article 5 de cet accord interprofessionnel qui pérennisait l'augmentation salariale des travailleurs guadeloupéens devait être maintenu. Les aides gouvernementales étant provisoires, les partenaires sociaux ont eu le souci de pérenniser ces augmentations de salaires.

En effet, plus que le cas isolé de la Guadeloupe, une extension rapide de cet accord a permis de démontrer un intérêt majeur pour les DOM et leur lutte contre la vie chère.

Malgré l'absence des principales organisations patronales lors de ces négociations, les partenaires sociaux ont réussi à trouver un accord sur les salaires, ce qui a eu pour conséquence immédiate d'apaiser le climat social de la Guadeloupe.

Il convient de souligner que malgré tout, de nombreuses entreprises adhérentes à ces organisations ont décidé de signer les dispositions de l'accord BINO. C'est le cas notamment des grandes enseignes commerciales de la Guadeloupe.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)

2009 : DES NÉGOCIATIONS TRÈS INSUFFISANTES AU REGARD DES ATTENTES DES SALARIÉS

La négociation en 2009 s'est déroulée dans un contexte économique et social particulier. Sur la base d'une plate-forme revendicative élaborée par les huit organisations syndicales, les salariés mais également les retraités et les demandeurs d'emploi se sont massivement mobilisés dans le cadre de mouvements d'ampleur exceptionnelle au début de l'année 2009.

D'importantes mobilisations ont notamment eu lieu en Martinique, à La Réunion et en Guyane. La Guadeloupe a connu un fort mouvement de grève générale.

Les revendications portaient sur une inflexion des politiques d'emploi, de salaires, de contrôle des aides publiques et de justice sociale indispensable pour sortir de la crise.

Pour la CGT, les thèmes de négociation proposés à l'agenda social de 2009 n'étaient pas de nature à répondre aux enjeux d'une situation sociale et économique particulièrement dégradée dont les salariés sont les premières victimes. Les quelques mesures prises – installation du FISO (fonds d'investissement social), tenue des États Généraux de l'Industrie, annonce du Grand emprunt – n'ont pas été la hauteur des besoins et des attentes des salariés.

Indéniablement le Gouvernement est resté sourd aux revendications sur les questions de pouvoir d'achat, d'emploi, de protection sociale, de défense des services publics, de fiscalité...

LES PRINCIPALES NÉGOCIATIONS EN 2009

La loi sur le travail dominical

Il convient de revenir sur le véritable tour de “passe-passe” dont s’est servi le Gouvernement pour faire voter sa loi sur le travail dominical. Contournant allégrement les obligations de concertation prévues par la loi de janvier 2007 sur le dialogue social, le Gouvernement s’est retranché derrière une proposition de loi d’origine parlementaire pour faire aboutir ce projet. La CGT a dénoncé les conditions dans lesquelles le texte a été voté : procédure d’urgence, passage à la hussarde au Parlement, pression sur les élus. Ces conditions sont particulièrement révélatrices de la conception gouvernementale de la concertation et du respect du débat démocratique. Le Gouvernement s’assied lui-même sur les principes qu’il prétend promouvoir en matière de dialogue social. Visiblement le Gouvernement ne supporte pas l’idée que les organisations syndicales aient un rôle de représentation et de négociation indépendant du pouvoir politique. Le respect de cette indépendance est pourtant une composante essentielle de la démocratie.

Accord National Interprofessionnel sur l’indemnisation du chômage partiel

La CGT a signé ce texte même s’il ne répond que très partiellement aux besoins des salariés dans cette période de suppressions massives d’emplois et arrive très tard par rapport aux débuts de la crise. Ce texte reprend deux revendications essentielles formulées par la CGT : il modifie l’assiette de calcul des allocations de chômage partiel et il reprend en compte en totalité la durée des périodes de chômage partiel pour le calcul de la durée des congés payés ce qui revient à assimiler les périodes de chômage partiel à du temps de travail effectif.

Accord National Interprofessionnel sur la formation professionnelle

Consciente des enjeux déterminants pour les salariés en termes de progrès social et de développement économique, la CGT a signé cet accord.

Les dispositions et orientations de cet accord doivent permettre de gagner de nouvelles possibilités d’intervention favorisant l’accès de tous les salariés à la formation quel que soit leur statut et particulièrement à ceux qui en sont le plus éloignés, ceux qui en sont exclus.

Cet accord est un moment de la conquête de garanties et de droits s'inscrivant dans la construction du nouveau statut du travail salarié.

Portabilité

Bien que n'étant pas signataire de l'ANI du 11 janvier 2008, la CGT a signé l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 car il instaure la possibilité pour le salarié, devenu demandeur d'emploi indemnisé, de conserver durant quelques mois sa couverture complémentaire. Pour la CGT, ce principe de transférabilité est un élément de l'objectif de sécurité sociale professionnelle et de statut du travail salarié.

La CGT souhaite une déclinaison de cet accord dans toutes les branches. En effet, seul ce niveau de négociation permet de généraliser la couverture, de garantir les droits des salariés et d'en contrôler leur application par les partenaires sociaux. C'est le niveau d'organisation du régime de prévoyance et de santé nécessaire à la solidarité entre les entreprises et particulièrement pour que les TPME ne soient pas isolées.

Représentativité syndicale dans les TPE

Aux termes de la loi du 20 août 2008 sur la réforme de la représentativité une négociation nationale interprofessionnelle sur la représentativité dans les TPE devait se conclure à la fin du mois de juin 2009.

Le MEDEF et la CGPME n'ont pas cessé de retarder le début des négociations alors que, dans la Position commune d'avril 2008 (article 11), ces mêmes organisations avaient pris des engagements sur la tenue de ces négociations.

Pour la CGT, il y a urgence, il s'agit de répondre aux besoins de droits sociaux, économiques et démocratiques de plus de 4 millions de salariés qui en sont aujourd'hui dépourvus.

Médecine du travail

La CGT n'a pas signé le protocole d'accord relatif à la modernisation de la Médecine du travail. Pour la CGT, la santé au travail constitue un réel enjeu pour le devenir de la Santé publique. De très nombreux salariés sont exposés à des risques professionnels et à la dégradation de leurs conditions de travail qui ont des conséquences lourdes sur leur santé et sont ainsi à l'origine des inégalités en matière d'espérance de vie.

La CGT a jugé que ce texte n'apportait pas de réponses qui permettaient un progrès pour la santé des salariés. Le texte contient par ailleurs des éléments de recul inacceptables (espacement des visites périodiques de deux à trois ans, transfert de responsabilité sur le personnel infirmier).

De plus, le refus du patronat d'aborder la question du financement de services de santé au travail a été jugé particulièrement inquiétant.

Négociation sur le portage salarial

Les propositions faites aux organisations syndicales par le PRISME (Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi), sur une nouvelle forme de contrat de portage qui serait assimilée au salariat mais qui n'en aurait réellement pas les caractéristiques, révèlent une nouvelle fois la volonté du patronat d'exploiter une "niche" de 6 000 salariés qualifiés. Ces propositions patronales constituent une nouvelle étape dans la déréglementation du droit du travail.

Égalité professionnelle

L'objectif fixé par l'ANI du 1^{er} mars 2004 et la loi du 23 mars 2006 était d'arriver à une égalité complète avant le 31 décembre 2010 sous peine de sanctions. Face à cette échéance les négociations de branche se sont multipliées en 2009 mais avec toujours le même constat d'insuffisance des dispositifs mis en place pour faire cesser les écarts de salaires entre les hommes et les femmes qui atteignent 27 % en défaveur des femmes. À ces écarts s'ajoutent des possibilités réduites de déroulement de carrière pour les femmes et l'extension de la précarité dans les secteurs féminisés.

Malgré cette insuffisance de la négociation, le Gouvernement n'a pas trouvé mieux que de reporter une nouvelle fois l'application des sanctions financières à l'égard des entreprises récalcitrantes lors de la Commission nationale de la négociation collective du 6 novembre 2009.

Emploi des seniors

Le Gouvernement a publié un décret le 20 mai 2009 (décret 2009-560) obligeant les entreprises à négocier sous peine de sanctions financières. Suite à ce décret, de très nombreuses branches ont conclu des accords sur l'emploi des seniors.

Pour la CGT, ce décret semble bien maigre tant il est peu contraignant pour les employeurs, aucune obligation de résultat n'étant exigée.

Cette obligation a été déclinée dans un certain nombre d'accords de branches et d'entreprises en 2009. Les négociateurs de la CGT ont constaté que, pour les employeurs, la négociation a surtout consisté à éviter coûte que coûte la pénalité de 1 %. La CGT critique la décision du Gouvernement prise fin 2009 de reporter de trois mois l'application des pénalités.

Salaires

Dans les branches ou dans les entreprises, lorsqu'elles ont lieu, les négociations salariales se sont traduites par des augmentations extrêmement faibles. Ces augmentations sont largement insuffisantes au regard des difficultés que rencontrent quotidiennement les salariés face à des augmentations régulières des dépenses contraintes.

Se multiplient les pratiques d'individualisation des salaires (primes, épargne salariale) qui renforcent le caractère aléatoire des rémunérations et accentuent les inégalités entre salariés.

Pour la CGT, les dispositions de la loi du 3 décembre 2008 qui prévoient qu'une entreprise qui n'ouvre pas chaque année la négociation obligatoire sur les salaires voit les allègements de cotisations sur les bas salaires réduits, voire supprimés, ne va pas assez loin. Les allègements de cotisations doivent être subordonnés à la conclusion d'accords de salaire.

Alors qu'une augmentation du SMIC aurait un impact significatif sur l'ensemble des salaires, le Gouvernement a, pour la quatrième année consécutive, refusé de donner un coup de pouce au SMIC. La négociation salariale pâtit d'une trop grande faiblesse du SMIC.

Pour la CGT, la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier n'aura aucun effet positif sur la négociation salariale dans les branches et dans les entreprises.

La CGT tient à souligner l'importance des accords conclus dans les branches des Hôtels-Cafés-Restaurants (avenants 6 et 10 du 15 décembre 2009) et des Transports routiers de marchandises (accords du 14 décembre 2009).

Les mobilisations des salariés ont permis la conclusion d'accords régionaux interprofessionnels importants en Guadeloupe, Guyane et à La Réunion.

La fin de l'année 2009 se déroule sur fond de conflits salariaux en constante augmentation.

POUR DES NÉGOCIATIONS À LA HAUTEUR DES ATTENTES DES SALARIÉS

Malgré les annonces régulières de sortie de crise, la CGT fait le constat que la situation économique et sociale reste très dégradée et très préoccupante pour les salariés. La situation de l'emploi s'aggrave, le secteur privé continue de subir des plans de suppressions d'emplois, les emplois publics sont menacés au nom de la révision générale des politiques publiques. La vie au travail se détériore pour les salariés du privé comme du public.

La situation actuelle nécessite plus que jamais un programme ambitieux de réformes susceptibles de répondre pleinement aux préoccupations et revendications des salariés.

Ces réformes doivent se faire dans le cadre de concertations avec des organisations représentatives, concertations impulsées par un pouvoir politique respectueux de l'indépendance de ces organisations.

L'application de la loi du 20 août 2008 va donner une légitimité renforcée aux syndicats et un réel pouvoir démocratique aux salariés, elle va permettre un rééquilibrage de la négociation au profit des salariés et de leurs attentes.

Cependant, pour la CGT, il s'agit d'aller au-delà de la loi en créant les conditions d'une négociation véritablement loyale.

Première de ces conditions la reconnaissance légale de la règle de l'accord majoritaire. C'est à tous les niveaux de négociation – interprofessionnel, branche, entreprise, établissement, groupe – que doit s'appliquer cette règle.

Deuxième condition à une légitimité de la négociation, une nouvelle définition des critères de représentativité pour les organisations patronales. Cette évolution des règles de représentativité patro-

nale est essentielle pour faire évoluer correctement le processus de négociation. L'attitude du MEDEF et de la CGPME sur la question de la négociation de la représentativité dans les TPE démontre, s'il en était encore besoin, l'urgence d'une telle évolution des règles de la représentativité patronale.

Pour la CGT, la négociation doit être le moyen de rééquilibrer l'inégalité de la relation de travail entre le salarié et l'employeur. Dans ce processus, l'État, qui demeure le garant de l'intérêt général, doit impulser des négociations portant sur des sujets essentiels pour les salariés.

Au nom de cette conception de la négociation et parce que le contexte actuel l'impose avec urgence il est essentiel que soient traités des sujets récurrents qui sont au cœur des critiques actuelles sur le comportement des entreprises et de certains choix du Gouvernement. Le Gouvernement ne peut pas continuer à porter atteinte à des garanties qu'il prétend renforcer en les renvoyant à la négociation collective.

Sur la question de l'égalité professionnelle, la CGT insiste pour revoir la totalité de la politique gouvernementale à l'aune de la préoccupation "égalité". Le travail du dimanche, l'individualisation des rémunérations, la logique du "travailler plus pour gagner plus", l'affaiblissement des droits collectifs sont autant de mesures qui contribuent à aggraver les inégalités au lieu de les résorber.

L'emploi des seniors nécessite une véritable prise en compte de la pénibilité. Dans la perspective de la réforme des retraites, la CGT demande que les pouvoirs publics prennent des décisions pour permettre le départ anticipé à la retraite pour les salariés exposés à des conditions de travail pénibles.

La CGT souhaite voir aborder un certain nombre de sujets tels que les questions relatives à la gouvernance des entreprises et à la place des salariés à l'intérieur de celles-ci, la conditionnalité des aides publiques à l'avis des représentants du personnel et en fonction du comportement des entreprises sur le terrain de l'emploi et de la politique salariale.

La négociation avec le patronat doit être l'occasion d'apporter des solutions favorables aux salariés.



CONTRIBUTION DE LA Cgt-FORCE OUVRIÈRE

L'année 2009 a été marquée par un agenda social ambitieux poussant les partenaires sociaux à ouvrir des chantiers sur différents sujets. Certaines négociations ont eu du mal à s'engager et à aboutir. Pour Force Ouvrière, l'urgence était de trouver des mesures face à la crise économique.

C'est dans ce contexte que se sont engagées des négociations nationales interprofessionnelles pour répondre aux répercussions sociales de cette crise économique sur l'emploi. Ainsi, il a été demandé aux partenaires sociaux de s'engager, en ouvrant des négociations notamment en matière de chômage partiel, de portabilité de la prévoyance...

La mise en conformité de la loi du 20 août 2008 qui prévoyait une mesure de l'audience dans les TPE, sans nécessité d'organiser des élections professionnelles fut l'autre temps fort de la négociation nationale interprofessionnelle.

Au niveau de la branche, l'année 2009 porte les stigmates d'une crise destructrice d'emplois conduisant à de nombreuses fermetures d'entreprises, certaines en profitant pour se restructurer, avec pour corollaire des milliers d'emplois supprimés et de nombreux conflits à gérer.

Ainsi, les négociations traditionnelles, notamment sur les salaires, ont été plus difficiles, ce qui a fragilisé nombre d'accords salariaux dans les entreprises et au niveau de la branche.

Alors que la crise nécessitait une réaction du Gouvernement en faveur du pouvoir d'achat, l'absence de mesures concrètes, telles qu'un coup de pouce au SMIC, n'a pas permis de véritables négociations sur les salaires, et *in fine* de relancer la consommation comme le demandait Force Ouvrière.

L'année 2009 a été également marquée par l'obligation de négocier des accords en faveur de l'emploi des seniors tant au niveau de la branche que de l'entreprise, ce qui a conduit à un grand nombre d'accords sur ce thème. Force Ouvrière observe cependant que pour un bon nombre de ces accords, le contenu relève plus de l'intention que d'un véritable programme et d'engagement en faveur des seniors.

Par ailleurs Force Ouvrière pointe les limites de la loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007, qui soustrait les propositions de loi du dispositif, ce qui a permis l'instauration de la loi relative au travail du dimanche sans concertation préalable des partenaires sociaux, ce que Force Ouvrière déplore.

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) DU 8 JUILLET 2009 RELATIF À LA GESTION SOCIALE DES CONSÉQUENCES DE LA CRISE ÉCONOMIQUE SUR L'EMPLOI

Lors de la réunion sur l'agenda social du 27 mai 2009, les interlocuteurs sociaux ont convenu d'entamer un cycle de négociation sur "la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi".

À cet égard, Force Ouvrière proposait que soient notamment abordés les sujets suivants :

- le chômage partiel : la rémunération, l'accès et les durées du dispositif ;
- l'indemnisation des demandeurs d'emploi en fin de droits ;
- les seniors face à la crise en envisageant un dispositif de cessation anticipée d'activité en contrepartie d'embauche de jeunes et de transmission des savoirs par le tutorat ;
- la revitalisation des bassins d'emploi et l'utilisation de la contribution financière des entreprises ;
- la mobilité des salariés à travers un dispositif de mutualisation des outils et des moyens des grandes entreprises par rapport aux petites.

Après trois réunions de négociations, les partenaires sociaux ont conclu un accord à durée déterminée signé par toutes les organisations syndicales sauf la CGT.

Cet accord contient notamment des articles relatifs au chômage partiel, au prêt de main-d'œuvre, à l'indemnisation de la convention de reclassement personnalisé (CRP) (portée à 80 % du salaire de

référence), à la mise en place et au financement de 300 développeurs de l'alternance, et une demande aux pouvoirs publics de revalorisation de l'Allocation de solidarité spécifique.

S'agissant des articles relatifs au chômage partiel, il s'agit d'élargir l'accès au chômage partiel, d'amplifier l'utilisation de la formation professionnelle pendant ces périodes et de demander aux pouvoirs publics de porter le contingent d'heures indemnisables à 1 000 heures.

En outre, les partenaires sociaux conviennent de poursuivre la réflexion dans le cadre de groupes de travail sur :

- les difficultés des jeunes en matière de logement afin de leur faciliter l'accès à la vie professionnelle,
- les modalités de fonctionnement des groupements d'employeurs,
- les conditions de passage du régime d'assurance chômage au système de solidarité.

Suite à cet accord, les interlocuteurs sociaux ont entamé un **deuxième cycle de discussion** sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi depuis le mois d'octobre 2009.

Seront notamment envisagées les questions de mobilité, revitalisation des bassins d'emploi, ainsi que les conclusions de travaux des groupes de travail.

Par ailleurs, une convention entre l'État et l'Unédic prévoit la possibilité de porter le montant de l'allocation en cas de chômage partiel à 75 % du salaire brut par heure chômée. Le décret n° 2009-478 du 29 avril 2009 relatif à l'activité partielle de longue durée reprend les dispositions de cette convention et introduit la possibilité pour une entreprise de conclure une convention avec l'État pour une indemnisation du chômage partiel à hauteur de 75 % minimum. Force Ouvrière a été consultée sur ce dispositif au sein du bureau de l'Unédic et lors du Conseil national de l'emploi du 27 avril 2009. Dans les deux cas, Force Ouvrière a donné un avis positif sur ce dispositif qui est proche des revendications formulées lors de la négociation du 15 décembre 2008 qui améliore sensiblement l'indemnisation des salariés en chômage partiel.

LA NÉGOCIATION EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Après un très long périple, l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels a été finalement signé le 7 janvier 2009. Dans un contexte très particulier, les organisations syndicales de salariés ont sauvegardé les orientations des précédentes réformes et ont pu ainsi s'inscrire dans leur continuité.

Par la même occasion, les novations de l'ANI sur la modernisation du marché du travail telles que la portabilité de certains droits notamment la portabilité du droit individuel à la formation (DIF) ainsi que l'accompagnement des publics les plus fragilisés ont été concrétisées.

Un nouveau fonds destiné à financer la formation de ces publics a été créé : le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP).

Au-delà de leur rôle traditionnel de collecteur et de financeur, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) doivent désormais contribuer au développement de la formation professionnelle.

Un avenant relatif à la mise en œuvre du Bilan d'étape professionnel a été signé le 3 mars 2009.

FO considère que nous avons vécu une négociation sous la contrainte, une injonction de faire dans des délais très serrés.

Le 5 octobre 2009, un accord fusionnant celui du 5 décembre 2003 avec celui du 7 janvier 2009 a été signé par toutes les organisations syndicales.

Les partenaires sociaux ne peuvent que se féliciter du fait que la loi reprenne leurs créations tout particulièrement le DIF portable et le FPSPP.

FO, estimant qu'il y avait un ratage sur ce point, avait proposé la création d'une agence nationale de l'offre de formation avec la mise en place de cahiers des charges et une labellisation des organismes.

Mais la loi ne va pas malheureusement dans le sens d'une meilleure lisibilité du marché.

FO déplore aussi l'abandon du droit à une seconde chance avec la création d'une formation initiale différée.

FO appelle de ses vœux, quand bien même le débat n'est pas facile, une réflexion sur les questions de cohérence et de légitimité des acteurs (État, Régions et Partenaires sociaux).

L'ANI DU 6 NOVEMBRE 2009 RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN PORTAIL INTERNET SUR L'EMPLOI

L'article 6 de l'ANI du 14 novembre 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences avait prévu que les signataires de l'accord mettront en place un portail Internet permettant l'accès direct à des éléments d'informations nécessaires en matière d'emploi.

Par accord du 6 novembre 2009, les parties ont arrêté le nom du site paritaire ainsi que la liste des liens qui devra y figurer.

Compte tenu de l'urgence à ouvrir ce portail, celui-ci rassemblera dans un premier temps l'ensemble des liens existants sur Internet permettant d'accéder aux informations disponibles sur l'orientation, la formation et l'emploi.

Le financement de la mise en place de ce portail et de sa maintenance ultérieure est assuré par les signataires du présent accord au prorata de la subvention versée par l'Unédic aux organisations membres de son Conseil d'Administration.

LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE ET LE SMIC

Force Ouvrière constate, d'après les chiffres fournis par l'administration, que le nombre d'accords salariaux a été divisé par deux par rapport à 2008.

L'absence de coup de pouce au SMIC a rendu les négociations salariales particulièrement difficiles au niveau des branches et des entreprises, les employeurs se cachant derrière la crise économique,

alors que le pouvoir d'achat n'a de cesse de diminuer, ce qui a généré beaucoup de conflits.

Pourtant, au cœur de la crise économique, il y a la question de la déformation du partage de la valeur ajoutée des entreprises au profit du capital et au détriment du travail.

Pour sortir du capitalisme financier qui précarise un nombre croissant de travailleurs et jette dans la pauvreté près de huit millions de salariés, il faut d'abord rééquilibrer ce partage... La question salariale et notamment la question des bas salaires est l'une des composantes de la réponse.

À l'occasion du bilan de la négociation salariale dans les branches professionnelles de plus de 5 000 salariés au 1^{er} décembre 2009 présenté lors du comité de suivi de la négociation salariale de branche, la situation des branches du secteur général de plus de 5 000 salariés a été étudiée, à l'exception des secteurs de la métallurgie (68 branches) et du BTP (48 branches) :

- 123 branches sur 160 ont un premier niveau conforme au SMIC, soit 77 % des branches suivies, ce qui correspond à 118 accords et 5 recommandations patronales. Ces 123 branches recouvrent 7,5 millions de salariés ;
- 37 branches, soit 23 % affichent encore un premier coefficient inférieur au SMIC.

Ces résultats sont légèrement en retrait par rapport à ceux enregistrés au 31 décembre 2008 (à l'époque 81 % des branches avaient un premier coefficient supérieur au SMIC).

Force Ouvrière relève que tous les salariés ne sont pas concernés par ce bilan et constate que les branches de moins de 5 000 salariés ne sont toujours pas étudiées.

De manière générale, les minima sont souvent trop proches du SMIC, alors que celui-ci ne constitue normalement qu'un salaire de référence au-dessus duquel ils devraient se trouver.

Nous tenons cependant à rappeler que les recommandations patronales sont incluses dans la comptabilité des branches conformes alors même qu'aucun accord n'est signé.

Force Ouvrière se félicite du nouveau calendrier de revalorisation du SMIC, fixé au 1^{er} janvier de chaque année. Il n'en demeure pas moins que tout reste à faire.

Ainsi, Force Ouvrière tient à réitérer ses principales demandes qui consistent à :

- lutter contre le tassement des grilles de salaires afin de permettre un véritable déroulement de carrière ;
- conditionner les exonérations actuelles de cotisations patronales à l'existence d'un accord de revalorisation salariale ;
- instaurer des clauses de rendez-vous automatiques dans les branches après toute hausse du SMIC ;
- respecter les demandes de mise en commission mixte.

LA NÉGOCIATION NATIONALE ET INTERPROFESSIONNELLE SUR LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP) ET LES TRÈS PETITES ENTREPRISES (TPE)

TPE : phase de délibération avortée

Les interlocuteurs sociaux ont ouvert en 2009 la délibération sociale sur les IRP et les TPE, mais aussi sur le partage de la valeur ajoutée, la gouvernance ainsi que sur le parcours professionnel des responsables syndicaux.

Les enjeux ont rendu difficile la délibération sur les TPE, intervenant dans le prolongement de la position "commune" du 9 avril 2008. FO a souligné la nécessité de favoriser la représentation des salariés des TPE qui sont plus de quatre millions, afin de leur assurer la couverture conventionnelle la plus large par le renforcement de la négociation collective de branche. FO a aussi préconisé de faire un état des lieux pour travailler sur des bases saines et claires. Les organisations patronales MEDEF et CGPME ayant finalement refusé d'ouvrir une négociation (pourtant prévue par l'article 11 de la position commune), la délibération sur les TPE n'a pas conduit à une négociation.

IRP : une délibération dont on ne voit pas l'issue

La délibération sociale sur les IRP s'est en revanche maintenue, à laquelle se relie, non sans les faveurs du pouvoir politique, les

délibérations relatives à la valeur ajoutée, la gouvernance et le parcours professionnel des responsables syndicaux.

L'avancée de la délibération sur les IRP confirme les risques importants de confusion, accrus par la loi du 20 août 2008, entre les missions de représentation des élus du personnel et celles des organisations syndicales dans l'entreprise. Le patronat vise la "simplification" des IRP, ce qui ne permet pas d'avancer. Pour Force Ouvrière, il importe de partir et de tenir compte de l'existant, pour fixer un éventuel périmètre de négociation. La délibération est donc toujours en cours.

La crise économique a mis en exergue le rôle d'amortisseur social assumé par les représentants du personnel et les organisations syndicales. Force Ouvrière n'entend pas s'inscrire dans une démarche tendant à la "simplification" des IRP, par une régression de leurs moyens ou de leurs prérogatives. Force Ouvrière est aussi profondément attachée au monopole syndical de négociation collective. Ce monopole tend à être remis en cause dans l'entreprise, au profit du comité d'entreprise. La loi du 20 août 2008 entérine cette tendance. Elle autorise la négociation avec le comité d'entreprise, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical. Elle établit de nouvelles règles de représentativité qui fragilisent la désignation de délégués syndicaux. Pour Force Ouvrière le monopole syndical de négociation collective doit être protégé, en particulier alors que la négociation collective dérogatoire s'épanouit au niveau de l'entreprise.

Cette délibération sur les IRP est de surcroît parasitée par les pouvoirs publics, ce qui gêne l'expression de la liberté de négociation collective sur des thèmes au cœur des relations sociales. Il est essentiel de rappeler les principes de liberté et d'autonomie des interlocuteurs sociaux à propos de la négociation collective, dans un contexte de crise économique et sociale.

D'une manière plus générale, le dispositif introduit par la loi de janvier 2007 peine à se déployer dans de bonnes conditions, le pouvoir politique fixant des échéances de négociation souvent intenable ou tentant de se décharger sur les interlocuteurs sociaux (en témoigne la concertation sur l'égalité professionnelle, à propos de l'égalité salariale).

LA NÉGOCIATION SPÉCIFIQUE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE TARDE À VENIR

Malgré plusieurs phases de concertation, nous sommes toujours en attente de l'ouverture d'une négociation spécifique à l'égalité entre les femmes et les hommes, portant notamment sur le temps partiel contraint. Mais l'action des interlocuteurs sociaux ne saurait éclipser le rôle nécessaire de l'État et, plus largement, des pouvoirs publics. L'État n'a pas pris ses responsabilités comme il s'y était engagé, en ce qui concerne l'égalité salariale. Faute de sanction mise en place pour garantir le respect de l'exigence de suppression des écarts de salaires au 31 décembre 2010, les contraintes ne semblent plus peser sur les employeurs.

LA NÉGOCIATION SUR LA MODERNISATION DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Cette négociation entamée en janvier 2009 s'est terminée le 11 septembre 2009.

Le 28 septembre, le bureau confédéral de Force Ouvrière a décidé de ne pas signer le projet d'accord, sa position a été rendue publique.

Le projet d'accord n'a été signé par aucune organisation syndicale.

Force Ouvrière considère que le patronat n'a pas su répondre aux attentes nombreuses de revalorisation et de modernisation de la médecine du travail.

Pour la Confédération, deux points durs incontournables subsistent :

1. La remise en cause de la procédure d'inaptitude n'a rien à faire dans un accord traitant de la modernisation de la médecine du travail, dans le seul but de sécuriser uniquement les entreprises face au nombre de contentieux perdus par celles qui ne respectent pas la procédure d'inaptitude.

Suite à la recherche de reclassement, le salarié déclaré inapte est licencié dans un délai de 21 jours. Force Ouvrière fait valoir que c'est aux employeurs de prendre leurs responsabilités et non de se défaire sur la sécurité sociale. Force Ouvrière estime qu'il revient

aux employeurs de payer les salariés en attente de licenciement qui, bien que déclarés inaptes, ne sont plus en situation de maladie, et pas encore en situation de chômeur, mais ont toujours un contrat de travail.

FO demande aux pouvoirs publics d'agir dans ce sens.

2. Le projet d'accord prévoit de passer d'une visite médicale périodique tous les deux ans, à une visite tous les trois ans.

La Confédération Force Ouvrière appelle au sérieux. Le passage d'une visite annuelle à une visite bisannuelle n'a pas "sauvé" la médecine du travail et a même désresponsabilisé l'État en matière de *numerus clausus* et de développement de la spécialité et surtout de sa mise en valeur. C'est la raison pour laquelle nous n'avions pas signé l'accord du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels.

Force Ouvrière considère qu'il est impossible de détecter les "risques émergents" le plus en amont possible s'il n'y a plus de visite médicale régulière rapprochée. Comment détecter les risques psychosociaux, par exemple, si les salariés ne sont pas vus régulièrement par le médecin et qu'aucun diagnostic n'est rendu possible ?

Nous n'acceptons pas que la pénurie de médecins du travail justifie une médecine "au rabais" pour les salariés et un affaiblissement de la prévention des risques professionnels.

LA NÉGOCIATION HARCÈLEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL

Une négociation à propos du harcèlement et de la violence au travail a été entamée le 29 octobre 2009 entre les organisations syndicales et patronales.

Le but de cette négociation est de transposer l'accord-cadre européen du 26 avril 2007 sur le même sujet.

Force Ouvrière considère que le harcèlement et la violence au travail font partie intégrante des risques psychosociaux.

Ainsi, comme tout risque professionnel, ils doivent faire l'objet de prévention et doivent être combattus au sein de l'entreprise. À ce titre,

il convient de rappeler l'obligation générale de santé et de sécurité de l'employeur vis-à-vis de ses travailleurs, qui est énoncée à l'article L.4121-1 du code du travail :

“L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1) des actions de prévention des risques professionnels ;*
- 2) des actions d'information et de formation ;*
- 3) la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes”.

Le harcèlement, qu'il soit sexuel ou moral, fait déjà l'objet de plusieurs dispositions en droit positif français. En effet, cette notion est appréhendée tant en droit du travail qu'en droit pénal (définition, obligation de faire figurer dans le règlement intérieur ces notions, protection contre le licenciement...).

De plus, ces dispositions législatives ont été complétées par une jurisprudence abondante au cours de ces dernières années.

La violence au travail, elle, ne fait pas l'objet de disposition précise en droit du travail français. C'est donc essentiellement pour ce type de risque que la transposition de l'accord revêt une importance certaine. La négociation actuelle ne pourra faire l'impasse sur la violence au travail.

Pour Force Ouvrière, le futur accord devra faire explicitement référence aux risques de harcèlement et violence découlant de l'organisation du travail et des méthodes managériales.

L'accord devra servir d'outil aux employeurs pour qu'ils puissent répondre à leur obligation de santé et de sécurité à l'égard de leurs travailleurs vis-à-vis de ces risques spécifiques.

Pour qu'il trouve une réelle application “de terrain”, Force Ouvrière rappelle qu'il est indispensable que cet accord soit décliné au niveau des branches professionnelles.

L'ACCORD DU 23 MARS 2009 SUR LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES AGIRC ARRCO

Si nous devons nous féliciter d'avoir fait reculer le MEDEF sur ses positions idéologiques qui consistaient à relever progressivement l'âge légal de la retraite dans les régimes de retraites complémentaires à travers cet accord, en revanche on peut nourrir quelques inquiétudes sur les prochains rendez-vous.

Le MEDEF n'a jamais caché sa volonté de revisiter l'architecture de nos systèmes de retraite. Ses différentes déclarations dans la presse puis au sein du Conseil d'Orientation des Retraites ont démontré son intérêt pour une réforme systémique et un abandon des réformes paramétriques que nous pratiquons depuis plus de 50 ans au travers du pilotage des régimes.

Partant du principe d'un rendez-vous manqué avec le Gouvernement en 2008 sur les retraites, ce que nous avons nous-mêmes regretté pour d'autres raisons, le MEDEF s'est imaginé qu'il pourrait obtenir avec les organisations syndicales dans le cadre de la négociation, ce que le Gouvernement lui avait refusé : obtenir un recul progressif de l'âge de la retraite en utilisant l'Association pour la gestion du fonds de financement (AGFF) de l'AGIRC et de l'ARRCO comme variable d'ajustement.

Le 23 mars 2009 le patronat a finalement cédé, en retirant ses prétentions initiales et en proposant un renouvellement des accords de 2003 jusqu'au 31 décembre 2010.

Les réflexions sur l'âge, la pension de réversion, les compléments familiaux, la garantie minimale de points et la gestion administrative des institutions sont ainsi repoussées à plus tard.

Cet accord n'a rien réglé, la situation économique est loin d'être éclaircie et pèse sur l'équilibre de nos régimes. Le niveau des pensions risque de baisser à nouveau dans un contexte de faible revalorisation.

Pour Force Ouvrière, il est impossible de faire l'économie d'un débat avec le patronat sur le financement nécessaire à l'équilibre sur le moyen et long terme de nos régimes, ce qui suppose que le tabou de l'augmentation des cotisations soit levé. La crise financière a démontré, si besoin était, la capacité de nos régimes par répartition à résister aux secousses des marchés financiers. Fragiliser nos systèmes aurait pour

conséquence un appauvrissement des futures retraites que les systèmes par capitalisation seraient dans l'incapacité de compenser.

AVENANT N° 3 DU 18 MAI 2009 À L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2008 SUR LA MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL (ARTICLE 14)

Les mardi 31 mars et lundi 18 mai 2009, les interlocuteurs sociaux se sont réunis au siège du MEDEF pour deux séances de négociation sur l'avenant à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, sur la modernisation du marché du travail.

Il était question de préciser les modalités d'application de la portabilité des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance prévues par cet accord. Pour rappel, l'application du dispositif, initialement prévue au 19 janvier 2009, avait été reportée par deux avenants successifs au 1^{er} juillet 2009.

L'avenant du 18 mai permet aux salariés licenciés (sauf pour faute lourde) et aux salariés en fin de contrat à durée déterminée (CDD), de même qu'aux intérimaires de garder le bénéfice des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur entreprise, s'ils bénéficient d'une ouverture de droits à l'assurance chômage.

La durée pendant laquelle ils peuvent bénéficier de cette portabilité est égale à la durée de leur dernier contrat de travail, dans la limite de neuf mois.

Le fait d'inclure les CDD, notamment ceux de très courte durée, faisait partie de nos revendications premières. Nous pouvons ainsi nous féliciter que l'avenant du 18 mai 2009 aille plus loin que l'article initial de l'ANI de janvier 2008. Il était impératif de créer un droit à la portabilité le plus large possible pour les salariés dans les situations les plus précaires.

On peut considérer qu'il s'agit d'une réelle avancée qui est entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2009. Le maintien des garanties complémentaires santé et prévoyance se fait au même tarif que dans l'entreprise si aucun système de mutualisation n'est mis en place. Même dans ce cas, les conditions qui sont appliquées sont celles d'un contrat collectif, plus avantageuses que celles des contrats individuels présents sur le marché.

Il nous appartient maintenant de nous saisir de ce dossier au niveau des négociations d'entreprise et de branche pour généraliser la mise en place d'un mécanisme de mutualisation afin d'amplifier la portée de ce nouveau droit pour les salariés.

L'ACCORD DU 8 JUILLET 2009 SUR LA GOUVERNANCE DES GROUPES PARITAIRES DE PROTECTION SOCIALE (GPS)

Il était question de se saisir des travaux du groupe de travail paritaire qui s'était réuni neuf fois en 2008 et 2009 afin d'examiner les conditions d'un accord sur le sujet. Ce groupe avait rédigé un rapport dressant l'état des lieux des GPS, pointant certains dysfonctionnements et émettant quelques propositions sur les évolutions souhaitables en termes de gouvernance.

Force Ouvrière avait la volonté et l'exigence d'ancrer solidement les GPS dans le paritarisme, mais aussi de veiller aux intérêts matériels et moraux de la retraite complémentaire et de protéger les missions d'intérêt général inscrites dans le code de la sécurité sociale. Les groupes de protection sociale se sont beaucoup développés dans le champ concurrentiel afin de proposer des garanties complémentaires de protection sociale collectives et individuelles, nous devons éviter toute dérive et toute assimilation aux sociétés d'assurance. Nos groupes ont la particularité d'être paritaires et à but non lucratif et nous devons défendre ces valeurs.

Pour Force Ouvrière, il était notamment indispensable de souligner que les GPS sont créés, pilotés et contrôlés par les partenaires sociaux dans le cadre notamment de l'Association sommitale. De plus, il est bien noté que le pouvoir politique revient au conseil d'administration de l'Association sommitale et non pas aux Directeurs Généraux de ces groupes.

Une partie importante de l'accord est également consacrée au suivi et au contrôle des GPS au niveau national. Le droit de suite des fédérations AGIRC et ARRCO⁽¹⁾ est notamment rappelé. Des prérogatives supplémentaires sont également attribuées au Centre Technique des Institutions de Prévoyance (CTIP), dans le domaine de la prévoyance.

1) AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres – ARRCO : Association des régimes de retraite complémentaire.

Enfin, pour encadrer plus strictement les rapprochements de GPS, il est notamment prévu que les Associations sommitales des groupes concernés devront conjointement missionner au moins deux cabinets de conseil indépendants afin d'examiner la faisabilité et l'intérêt du rapprochement. L'autorisation de regroupement sera ou non accordée conjointement par les fédérations AGIRC et ARRCO, après avis consultatif du conseil d'administration du CTIP.

Pour Force Ouvrière, cet accord est l'aboutissement d'un long processus initié depuis plus de deux ans avec notamment le rapport "Laigre-Langlois" et les neuf séances du groupe de travail paritaire.

Cet accord a pour mérite de donner plus de pouvoirs et de responsabilités aux administrateurs, au sein de l'Association sommitale, et de reconnaître la nécessité d'asseoir ces responsabilités sur une formation permettant d'acquérir les compétences. Il a également le mérite de ne pas dissocier la retraite complémentaire de la prévoyance et ce dans l'intérêt des salariés concernés, contrairement à ce qu'auraient souhaité les compagnies d'assurance.

LA DÉLIBÉRATION SOCIALE SUR "LA MODERNISATION DU PARITARISME"

La première réunion concernant "**La modernisation du paritarisme**", sous la forme de délibération sociale, s'est tenue au siège du MEDEF, le mercredi 23 décembre 2009.

Pour le MEDEF, une large réflexion sur le paritarisme apparaît indispensable dans un contexte de remises en cause et d'interpellations récurrentes, et alors que ses responsabilités sont considérables dans les domaines sociaux et économiques. Les partenaires sociaux sont en effet en charge de responsabilités majeures dans le cadre de la négociation collective interprofessionnelle et de la gestion des mécanismes paritaires. Aussi devait-il rappeler que selon lui, les mécanismes de négociation et de gestion paritaire ont été en mesure d'apporter de nombreuses réponses aux salariés et aux entreprises au cours des dernières années et, tout récemment, face à la grave crise économique à laquelle nous sommes confrontés.

Pour la Confédération Force Ouvrière la priorité est d'établir un état des lieux et un diagnostic. En effet, il convient d'analyser 60 années de

pratique du paritarisme de négociation et de gestion, sachant qu'il faut éviter la confusion entre les deux.

Si aujourd'hui le paritarisme continue de s'exercer pleinement, notamment dans le domaine des retraites complémentaires, force est de constater qu'il en existe diverses formes ou dérives, de l'autonomie au tripartisme et que les partenaires sociaux sont parfois devenus subsidiaires de l'État et du Parlement ; aussi convient-il d'examiner ce qui relève encore des partenaires sociaux. Pour FO, tout ce qui relève du contrat de travail et afférents relève du champ du paritarisme.

Ainsi, la place et le rôle de chacun (Organisations syndicales de salariés, d'employeurs, État et/ou Parlement) déterminent la forme de "paritarisme" et la gouvernance afférente ; l'on ne peut dissocier l'un de l'autre.

De même, si le paritarisme demeure un moyen de négociation et de gestion, pour Force Ouvrière, ce n'est pas une fin en soi.

Un calendrier de réunions mensuelles a été fixé jusqu'en juin 2010.

LA NÉGOCIATION SUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ARTISANAT

Plusieurs réunions ont été organisées par l'UPA pour mettre au point les modalités d'application concrète des commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat, prévues par l'accord du 12 décembre 2001 signé par l'UPA et les cinq confédérations syndicales représentatives. On rappellera que cet accord a fait l'objet d'un grand nombre de recours qui ont retardé son extension et son application concrète n'a commencé qu'à compter de 2009 pour ce qui est de ses dispositions interprofessionnelles.

Force Ouvrière a souhaité que les discussions sur les modalités pratiques débouchent rapidement, pour que de nouveaux retards ne soient pas enregistrés.

Force a été de constater que cette discussion a été perturbée par les discussions relatives à un accord sur la représentativité dans les entreprises de moins de 11 salariés, comme le stipulait la loi du 20 août 2008.

Ces discussions n'ayant pas abouti, l'UPA "a repris la main" et a proposé de mener seule avec les cinq confédérations syndicales représentatives ces discussions sur ce point.

Celles-ci ont débouché sur une lettre commune que Force Ouvrière n'a pas signée dans la mesure où elle reprenait le principe contenu dans la "position commune" du 9 avril 2008 de la "primauté de l'élu sur le désigné".

Accessoirement, cette lettre commune soulève également d'autres questions :

- quelles relations entre les commissions paritaires de l'artisanat et les commissions interprofessionnelles prévues par cette lettre commune,
- et comment assurer le financement des unes et des autres ?
- quelles représentations patronales dans ces commissions et donc quelle représentativité patronale ?

Force est de constater que ces décisions ont gelé les discussions sur l'application de l'accord du 12 décembre 2001.

En conclusion, Force Ouvrière constate que la crise financière n'a pas pesé globalement sur le volume des négociations. En revanche, elle a eu des conséquences sur la qualité de certaines négociations notamment sur les salaires et le nombre d'accords conclus au niveau des entreprises et de certaines branches.

De nombreux chantiers sont en cours, tels que la représentativité dans les TPE, ou les institutions représentatives du personnel (IRP) (partage de la valeur ajoutée, gouvernance).

Force Ouvrière n'était pas demandeuse de ces négociations qui visent à "améliorer" les IRP par une "simplification" et restera vigilante sur la délibération.

L'épineuse question de la représentativité patronale est posée.

LES ORGANISATIONS PATRONALES

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



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

Comme cela avait été le cas en 2008, l'année 2009 a été marquée par une grande activité en matière de politique contractuelle. Hors le niveau toujours élevé des accords de branches professionnelles, **la CGPME souhaite à cet égard mettre l'accent plus particulièrement sur les résultats obtenus au niveau national interprofessionnel**. En effet, plusieurs accords nationaux interprofessionnels d'importance ont été conclus au cours de cette année, sans compter les différentes négociations et délibérations engagées durant cette période, dont certaines se poursuivent encore actuellement.

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 7 JANVIER 2009 SUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE, LA PROFESSIONNALISATION ET LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS : UN ACCORD TRÈS IMPORTANT OÙ LA CGPME A JOUÉ UN RÔLE MAJEUR

Les partenaires sociaux, qui avaient déjà, par l'Accord du 5 décembre 2003, remodelé et amélioré le dispositif de formation professionnelle continue français, ont, dans le cadre de cet Accord, complété le dispositif existant tout en évitant un bouleversement général qui aurait compliqué la tâche des entreprises, notamment des PME.

En effet, **ont été maintenus les grands éléments du dispositif de formation professionnelle (contribution légale obligatoire, plan de formation, contrat et période de professionnalisation...), ce que souhaitait la CGPME qui a beaucoup pesé pour ce maintien.**

Par ailleurs, ont été introduites un certain nombre de novations, notamment :

Pour faciliter l'embauche de personnes rapidement opérationnelles dans les entreprises, notamment les PME, a été instituée, **c'était une des propositions "phare" de la CGPME**, la formule de **Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)**.

Cette formule repose sur **l'existence d'une offre d'emploi identifiée déposée à Pôle emploi par un employeur** avec, en regard, un demandeur d'emploi présélectionné par cet organisme et choisi par le futur employeur en fonction du profil de l'offre qu'il a déposée.

Elle consiste en une formation courte (plafonnée à 400 heures et individualisée), dispensée au bénéficiaire, placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle, préalablement à l'entrée dans l'entreprise. **Elle doit permettre de fournir aux entreprises, en particulier les catégories d'entreprises petites et moyennes, des personnes immédiatement opérationnelles pour les postes de travail qu'elles offrent.**

Sur un autre plan, l'Accord prévoit, dans le prolongement de l'actuel Fonds Unique de Péréquation, la **création d'un Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)**. Celui-ci a une double mission :

- assurer une péréquation financière entre les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au titre de la professionnalisation et entre les organismes paritaires collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF), au titre du congé individuel de formation ;
- contribuer au financement d'actions de formation professionnelle au profit de certaines catégories de salariés et de certains demandeurs d'emploi.

L'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009 (repris avec l'Accord du 5 décembre 2003 dans un Accord général en date du 5 octobre 2009), **qui a recueilli la signature des huit organisations représentatives au plan national interprofessionnel des employeurs et des salariés, a donc constitué un incontestable succès pour la politique conventionnelle et le paritarisme.**

Ce succès a été parachevé par la reprise dans la Loi du 24 novembre 2009 "relative à l'orientation et à la formation profession-

nelle tout au long de la vie” de la quasi-totalité des dispositions de cet Accord.

La CGPME se félicite d’avoir été un des acteurs majeurs de cette réussite.

L’ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 23 MARS 2009 SUR LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES AGIRC ET ARRCO : UN ACCORD QUI MARQUE LA CAPACITÉ GESTIONNAIRE DES PARTENAIRES SOCIAUX

Une autre négociation nationale interprofessionnelle a marqué cette année 2009, celle portant sur les régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO⁽¹⁾.

À l’issue de cinq réunions paritaires, celle-ci a débouché sur l’Accord National Interprofessionnel du 23 mars 2009 sur les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO.

Il prévoit notamment :

- la reconduction des règles relatives aux modalités d’évolution du salaire de référence et de la valeur du point pour l’exercice 2010 ;
- la reconduction de l’AGFF jusqu’en 2010 ;
- la prorogation des dispositions relatives aux conditions de liquidation jusqu’au 31 décembre 2010 inclus ;
- le maintien du pourcentage d’appel à 125 % en 2010 ;
- enfin, les partenaires sociaux ont, dans cet Accord, demandé aux Pouvoirs Publics un rendez-vous en 2010 afin de réexaminer l’ensemble des paramètres visant à pérenniser les régimes de retraite par répartition. Il s’agit de l’articulation entre l’âge de la retraite, la durée d’activité et de cotisation, du montant des cotisations et du niveau des prestations.

La CGPME aurait souhaité que cet Accord contienne plus de mesures structurelles destinées à assurer à moyen terme la pérennité des régimes de retraite complémentaire. Il n’en reste pas moins que par la signature de ce texte, les partenaires sociaux ont encore montré

1) ARRCO : Association des régimes de retraite complémentaire - AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres – AGFF : Association pour la gestion du fonds de financement (de l’AGIRC et de l’ARRCO).

leur capacité à prendre des mesures de gestion efficace pour préserver les régimes qu'ils ont créés.

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 8 JUILLET 2009 SUR LA GESTION SOCIALE DES CONSÉQUENCES DE LA CRISE ÉCONOMIQUE SUR L'EMPLOI : UN ACCORD COMPORTANT DES MESURES INTÉRESSANTES MAIS QUI DOIT ÊTRE PROLONGÉ

Décidée le 27 mai 2009, la négociation sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi a débouché sur un autre Accord : l'Accord National Interprofessionnel du 8 juillet 2009 sur "la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi".

Il a inclus un certain nombre de mesures d'urgence visant à remédier à la crise de l'emploi à laquelle était confronté notre pays.

L'on mentionnera particulièrement à cet égard :

En matière de chômage partiel, dans le prolongement du Décret du 29 janvier 2009, la demande faite aux Pouvoirs Publics de mettre en place, à l'intention des établissements de moins de 50 salariés, une version simplifiée du dossier administratif de demande de chômage partiel et celle visant à porter, pour l'ensemble des secteurs d'activités, le contingent annuel d'heures de chômage partiel à 1 000 heures.

Pour ce qui est du premier point, **il s'agit là d'une mesure en faveur de laquelle la CGPME a largement pesé, tout comme elle l'a fait pour que la participation de l'État au financement de l'allocation de chômage partiel tienne compte de la spécificité des PME**, ce qu'elle a obtenu à travers le Décret du 29 janvier 2009.

S'agissant des mesures en faveur des catégories de personnes les plus exposées aux conséquences de la crise, l'on peut citer les éléments suivants "suggérés" aux Pouvoirs Publics :

- autoriser le Fonds Unique de Péréquation (géré par les organisations représentatives des employeurs et des salariés) "à anticiper sur la collecte 2010 les suppléments de dépenses qu'il conviendrait

d'engager dès 2009 pour répondre aux demandes d'action de formation en faveur des publics prioritaires” ;

- **autoriser le Fonds Unique de Péréquation “à financer 300 développeurs de l’alternance dans les OPCA”** (pour une période allant du 1^{er} septembre 2009 au 31 décembre 2010).

La CGPME a largement agi pour que ce point figure dans le dispositif de l’Accord du 8 juillet 2009, sachant que ce sont les PME qui embauchent majoritairement en contrat de professionnalisation.

Sur un autre plan, la décision, afin de favoriser le tutorat des salariés d’expérience notamment en faveur des jeunes (sous réserve de l’approbation des instances paritaires de branche... ou du conseil d’administration des OPCA), **de porter de 230 à 345 euros par mois l’aide à la fonction tutorale** quand le tuteur est âgé de 45 ans et plus à la date de conclusion du contrat de professionnalisation.

Là aussi, la CGPME a pesé pour que cette mesure très concrète figure dans le texte.

Cette première phase de la négociation “sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l’emploi” avait donc permis de traiter de thèmes et de mesures concrets. **La CGPME avait cependant souhaité, comme d’autres organisations, qu’elle soit prolongée car d’autres sujets devaient, à son sens, être abordés.**

Elle a donc apprécié que cette deuxième phase s’engage à la rentrée 2009 pour, notamment, travailler sur les thèmes suivants :

- **faciliter l’accès à certaines formes de contrats de travail existants, comme le contrat de travail intermittent** grâce, en particulier, à la suppression de l’obligation d’un accord de branche professionnelle étendu ou d’un accord d’entreprise pour la mise en œuvre de ce type de contrat ;
- **favoriser le rapprochement des salariés de l’emploi disponible à travers une mobilité géographique en proposant un prêt-relais à taux très faible** dans le financement duquel pourrait intervenir le dispositif dit du “1 % Logement”.

L’année 2009 a également été marquée par le début de plusieurs **“Délibérations sociales”, notamment sur la modernisation du**

dialogue social, et de deux négociations, l'une portant sur le harcèlement et la violence au travail, l'autre sur la médecine du travail.

S'agissant de cette Délibération sur la modernisation du dialogue social, la CGPME a eu l'occasion de rappeler que **la question qui semblait la plus fondamentale aux yeux de ses ressortissants était celle de l'évolution et de la rationalisation des institutions représentatives du personnel.**

À cet égard, la CGPME a exprimé à nouveau sa demande d'une **fusion des trois institutions représentatives du personnel existantes** (comité d'entreprise, délégués du personnel, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), au moins pour les entreprises ayant entre 50 et 300 salariés, ainsi que, corrélativement, une **diminution des obligations administratives liées au seuil de 50 salariés**. Celles-ci devraient être ramenées de 35 à 10.

Elle aura l'occasion de réaffirmer ses positions lors des travaux menés dans le cadre de cette Délibération en 2010.

Enfin, la CGPME souhaite exprimer ses regrets quant à l'échec de la négociation sur la médecine du travail, le Protocole d'accord élaboré lui semblant en effet porteur d'avancées significatives.

Elle souhaite que les principales dispositions de ce texte soient reprises dans le futur projet de loi sur la médecine du travail.

DIALOGUE SOCIAL DANS LES TPE ET MESURE DE L'AUDIENGE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS CES ENTREPRISES : UNE POSITION CLAIRE ET ÉQUILIBRÉE DE LA CGPME

Dès le début des travaux du Groupe de Travail paritaire constitué sur ce sujet dans le prolongement des dispositions de la Loi du 20 août 2008, la CGPME avait défini une position claire et équilibrée.

Elle considère qu'il n'est ni souhaitable politiquement, ni nécessaire techniquement pour mettre en œuvre les nouvelles

règles de représentativité des Confédérations syndicales de salariés incluses dans la Loi du 20 août 2008, de créer une représentation collective institutionnalisée du personnel dans les petites entreprises de moins de 11 salariés. Elle est donc fondamentalement opposée à l'idée d'une telle représentation.

Par contre, elle est prête à faire des propositions sur le sujet de la mesure de l'audience syndicale.

Ces propositions sont les suivantes :

- la mesure de l'audience des organisations syndicales dans les entreprises de moins de 11 salariés se ferait au sein de chaque branche professionnelle, au niveau national ;
- compte tenu de ce choix de principe, serait organisé à l'extérieur des entreprises de moins de 11 salariés de chaque branche un vote auquel participeraient exclusivement les salariés de ces petites entreprises ;
- ce vote s'exprimerait non pas sur des listes (et donc des noms) mais sur les organisations syndicales de salariés légalement constituées dans la branche professionnelle ;
- les résultats de ce vote exercé par les salariés des entreprises de moins de 11 salariés de la branche professionnelle seraient consolidés avec les résultats des élections pour les représentants du personnel dans les entreprises de 11 salariés et plus de cette même branche (élections pour le comité d'entreprise, élections pour les délégués du personnel).

Compte tenu des divergences très grandes entre Confédérations représentatives des employeurs et Confédérations représentatives des salariés, ce Groupe de Travail n'a pas débouché sur une négociation.

La CGPME, lors des prochaines discussions sur ces deux sujets en 2010, maintiendra ces positions.



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

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

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

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE GROUPAMA

Groupama voit son dialogue social national structuré en plusieurs niveaux et périmètres de négociation : un niveau Groupe et un niveau interentreprises couvrant le périmètre mutualiste agricole représenté par l'association d'employeurs de l'Unité de Développement Social Groupama (UDSG).

Au niveau du Groupe, le dialogue social 2009 s'est poursuivi autour de la mise en œuvre d'actions concernant la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité dans le cadre de la Commission paritaire de suivi de l'accord relatif à la Diversité et à l'Égalité des Chances au sein de Groupama, conclu le 24 octobre 2008 avec la signature quasi unanime des organisations syndicales représentatives dans le périmètre Groupe.

Le dialogue social a été également marqué par le lancement de deux négociations – qui se poursuivent en 2010 – portant d'une part, sur la mobilité interentreprises au sein du Groupe et d'autre part, sur la qualité de vie au travail. Enfin, l'instance de négociation de niveau Groupe, créée, à durée déterminée, par avenant fin 2007 à l'accord constitutif du Comité de Groupe, sera pérennisée à l'unanimité de signature des organisations syndicales représentatives du Groupe.

Sur le périmètre couvert par l'UDSG, une politique de négociation soutenue a été menée en raison de l'arrivée à leur terme de plusieurs accords collectifs à durée déterminée.

A ainsi été notamment reconduite la démarche, engagée depuis le 1^{er} janvier 2008, de suivi des conditions de travail, en accompagnement des grands projets économiques à mener.

Sur le plan des relations individuelles de travail, l'année 2009 a également permis de modifier en profondeur le système de rémunération.

Dans le domaine des relations collectives de travail et dans l'esprit de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, un accord a été conclu afin d'apporter aux salariés représentants du personnel des garanties dans l'exercice de leurs mandats syndicaux ou électifs.

Enfin, Groupama a consolidé sa politique en faveur de la Diversité, en concluant un nouvel accord sur le handicap s'inscrivant dans la déclinaison de l'accord sur la Diversité et l'Égalité des Chances du 24 octobre 2008.

Accord relatif aux conditions de travail

L'accord du 18 décembre 2009 fixe comme objectifs de donner un rôle d'impulsion au niveau interentreprises, de s'inscrire dans une démarche d'accompagnement du changement et d'intégrer la réflexion sur les conditions de travail dans les grands projets du Groupe à conduire.

Cet accord a recueilli la signature de l'UNSA 2A et de la CFE-CGC, organisations syndicales toutes deux signataires de l'accord expérimental du 18 janvier 2008.

Cette signature permet ainsi la reconduction, pour deux nouvelles années, de la démarche de suivi des conditions de travail initiée en 2008.

La question des risques psychosociaux est en outre abordée dans cet accord ; question plus largement prise en compte dans le cadre de la négociation qui s'est engagée au niveau du Groupe début 2010 sur la thématique de la qualité de vie au travail.

Accord salarial

Après la tenue le 26 février 2009 d'un groupe de travail paritaire traitant notamment des modifications de l'accord national Groupama en matière de rémunération, une négociation s'est ouverte de mars à octobre 2009.

Avec pour objectif de modifier en profondeur le système de rémunération de l'accord national Groupama, cette négociation s'est concrétisée par la signature le 13 novembre 2009 entre l'UDSG et la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC d'un avenant prévoyant notamment :

- la pérennisation du salaire minimal de fonction (SMF) créé à titre expérimental en 2008 pour les salariés relevant des classes 1 à 7 de la classification des fonctions, d'un niveau plus élevé que les salaires minima de la branche Assurances,
- la fixation négociée du montant du SMF pour une période de trois ans,
- la négociation annuelle au niveau interentreprises d'une garantie d'augmentation collective applicable à tous les salariés des classes 1 à 6 dans l'ensemble des entreprises du périmètre mutualiste et ce quel que soit le résultat des négociations d'entreprises,
- le principe de négociation de l'enveloppe globale consacrée aux mesures salariales collectives et individuelles lors des négociations d'entreprises,
- le calcul de la prime d'expérience et de différentes primes (diplôme, mariage, naissance et adoption) en pourcentage des nouveaux salaires minima de fonction mis en place,
- la revalorisation de l'allocation d'éducation et du sursalaire familial.

Activité de représentation du personnel

La négociation, engagée en 2008 pour traiter de l'évolution de carrière des salariés titulaires de mandats électif ou syndical, s'est

concrétisée le 23 juin 2009 par la signature unanime des organisations syndicales.

Cet accord a pour ambition de prévoir et renforcer les garanties d'exercice d'une activité professionnelle et syndicale ou représentative dans des conditions d'évolution de carrière et d'augmentation salariale individuelle satisfaisantes.

Il a également pour finalité d'accompagner les salariés investis de mandats souhaitant reprendre une activité professionnelle.

Accord relatif aux avantages conventionnels liés à la situation familiale

Signé par l'ensemble des organisations syndicales le 23 juin 2009, cet accord a inscrit expressément dans l'accord national Groupama un principe de parité des droits et avantages conventionnels entre les salariés mariés et les salariés pacsés.

Handicap

A été engagé en fin d'année 2009 le processus de négociation en vue de la reconduction de la démarche d'emploi de personnes handicapées (laquelle arrivait à échéance le 31 décembre 2009).

L'accord sur ce thème a été signé le 16 février 2010 par les six organisations syndicales en vue de la pérennisation de ses dispositions et de la fixation d'un plan triennal d'actions.

Ainsi, l'accord fixe les grands axes de la politique que souhaite développer Groupama en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Il est complété par des engagements précis, déclinés sous forme de plan d'actions associant à la fois des mesures concrètes et des objectifs chiffrés, et sur lesquels s'engagent les entreprises membres de l'UDSG pour les trois ans à venir (2010 à 2012).

Les cinq plans d'actions qui figuraient déjà dans l'accord du 18 décembre 2007 sont reconduits, tout en étant complétés par de nouvelles mesures, caractérisant le "contrat de vie professionnelle", à mettre en œuvre par l'ensemble des acteurs concernés par le handicap au sein des entreprises ; pour rappel :

- un plan d'embauche,
- un plan d'insertion et de formation,
- un plan de maintien dans l'emploi,
- un plan de sensibilisation et de communication,
- et un plan d'aide aux salariés parents d'enfant(s) handicapé(s) et aux conjoints salariés de personnes handicapées.

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

La MSA a mené en 2009 une politique de négociation dans le cadre de ses trois champs conventionnels qui couvrent les catégories des employés/cadres, des praticiens et des agents de direction.

Des accords de branche ont été conclus, mais par ailleurs les négociations locales menées dans chaque organisme permettent des accords adaptés aux contextes locaux.

Les thèmes de négociation 2009

Les salaires

En 2009, un accord salarial a été signé par deux organisations syndicales.

Cet accord a permis d'augmenter la valeur du point de 1,2 % au 1^{er} janvier 2010 pour toutes les catégories de personnel et de revaloriser les cinq premiers coefficients de la grille de classification des employés/cadres.

Cet accord s'est inscrit à la fois dans des problématiques de pouvoir d'achat de 2009 et dans la reconnaissance des efforts fournis au regard de la restructuration du réseau.

L'accord national d'intéressement conclu en 2007, déterminé en fonction des résultats et performances appréciés tant globalement, au niveau de la branche, que localement, au niveau de chaque organisme, a permis de verser 305 € en moyenne à chaque salarié en juin 2009.

Le dispositif de rémunération variable pour les agents de direction mis en place pour la première fois en 2009 a permis de prendre en compte leur implication dans la gestion et la performance de leur

organisme, et également dans la reconfiguration du réseau à 35 entreprises.

L'accord relatif à l'emploi des salariés handicapés

Cet accord, en négociation depuis octobre 2007 et conclu en avril 2009, a été précédé d'un diagnostic sur la situation de l'emploi des salariés handicapés en MSA avec la collaboration d'un cabinet de consultants dans le champ de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH).

Cet accord vise à accroître la part des salariés handicapés dans l'emploi de 3,67 % en 2008 à 5 % en 2012 pour l'ensemble des organismes MSA. Il nécessite une véritable ingénierie de déploiement : nomination d'un référent national, information du réseau, relations avec l'AGEFIPH, mise en place de référents locaux et de commissions handicap dans les organismes.

La GPEC et l'emploi des salariés âgés

La négociation a été menée sur les deux sujets liés. Un important travail a été réalisé consistant à recenser les pratiques des organismes en la matière et les accords locaux conclus, le cas échéant.

Par ailleurs, un diagnostic a été réalisé relatif à l'emploi des salariés âgés en MSA préalablement à l'ouverture des négociations. La négociation de branche n'ayant pu aboutir, la Fédération nationale des employeurs de la mutualité sociale agricole (FNEMSA) a construit un "kit" opérationnel livré à l'ensemble des organismes MSA pour leur permettre de satisfaire à leurs obligations avant la date butoir, et de prendre ainsi en compte dans leurs thématiques leurs problématiques locales.

La révision de la classification

Préparatoire à la négociation relative à la révision quinquennale de la classification, une analyse prospective a été menée avec pour finalité de faire un diagnostic partagé du dispositif actuel et de constituer une base de connaissances et de références communes sur les classifications.

Les travaux ont été engagés sur la base d'un programme de travail en trois points : analyse approfondie des données quantitatives dispo-

nibles, élaboration d'un glossaire, élaboration de propositions d'évolution.

La nouvelle classification s'inscrit en perspective de 2011-2012.

La prévoyance-décès

La couverture décès des cadres a été améliorée par la négociation d'un nouvel accord avec AGRICA.

Les mesures d'accompagnement de la mobilité géographique

Destiné à favoriser la mobilité des salariés, un dispositif de prise en charge des frais de double résidence pour le salarié et de facilitation de l'insertion professionnelle du conjoint a été intégré à la convention collective de travail des employés et cadres.

La médiation

Dans le champ conventionnel des agents de direction, un accord clarifie le dispositif de médiation.

La complémentaire santé

Un accord-cadre a été proposé à la négociation visant à mettre en place une complémentaire santé dans chaque organisme.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE LA COOPÉRATION AGRICOLE

La coopération agricole regroupe neuf branches dotées d'une convention collective nationale dans lesquelles sont menées des négociations spécifiques. Des négociations ont également lieu au niveau de l'ensemble de la coopération agricole (interbranches).

L'emploi des seniors au cœur des négociations

Sous l'impulsion de la loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, les branches de la coopération agricole ont ouvert des négociations en faveur de l'emploi des seniors.

Dans ce cadre, la plupart d'entre elles sont parvenues à signer un accord avec les partenaires sociaux :

- Coopératives bétail et viande,
- Coopératives agricoles fruitières, légumières et horticoles,
- Caves coopératives,
- Coopératives laitières,
- Coopératives d'élevage et d'insémination animale,
- Coopératives de teillage agricole du lin.

Ces accords permettent de décliner des actions concrètes en faveur du maintien et du développement de l'emploi des seniors, en tenant compte des particularités des métiers de la coopération agricole. Ils démontrent que la coopération agricole s'est pleinement inscrite dans le mouvement conventionnel national visant à favoriser l'emploi des seniors.

À titre d'exemple, l'accord du 23 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors et à la deuxième partie de carrière dans la coopération bétail et viande prévoit :

- une augmentation du taux d'emploi des seniors,
- l'organisation d'entretiens de seconde partie de carrière, assortis le cas échéant d'un congé de bilan compétence,
- un dispositif permettant aux salariés âgés employés sur des postes reconnus comme pénibles d'être repositionnés sur d'autres postes, avec l'application d'une garantie partielle et temporaire de salaire,
- la fixation de priorités en matière d'accès à la formation (période de professionnalisation, droit individuel à la formation),
- l'incitation à développer des actions de tutorat confiées à des salariés seniors afin de favoriser la transmission des savoirs et des compétences,
- l'aménagement des fins de carrières par le passage à temps partiel des salariés seniors volontaires, moyennant un maintien partiel de leur rémunération.

L'ensemble de ces mesures concerne principalement les entreprises de 50 à 299 salariés, les entreprises de moins de 50 salariés étant néanmoins incitées à les mettre en œuvre en tout ou partie.

Accord du 3 décembre 2009 relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé dans la coopération bétail et viande

Cet accord prévoit l'instauration, dans la branche des coopératives bétail et viande, d'un régime collectif obligatoire de remboursement de frais de santé. Il conduit à améliorer de façon significative les régimes de protection sociale existants en permettant aux salariés d'accéder à des prestations sociales complémentaires dans les meilleures conditions fiscales et sociales.

Le régime mis en place est financé à parts égales entre employeurs et salariés et sa gestion est confiée à un organisme assureur mutualiste. Son suivi est assuré par une commission paritaire nationale mise en place au niveau de la branche.

Accord du 10 décembre 2009 relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans la coopération agricole

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie entérine la création du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnel (FPSPP), alimenté, notamment, par une contribution égale à 13 % de l'obligation légale de formation des entreprises.

Cette contribution s'impute sur la participation des employeurs due au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation. Conformément à la possibilité offerte par la loi, les partenaires sociaux de la coopération agricole ont choisi de moduler la répartition de la contribution au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, de façon à la faire porter à parts égales sur les deux participations.

Cette répartition permet de transférer une partie de la contribution assise sur le plan de formation vers la participation due au titre de la professionnalisation. Les coopératives agricoles disposent ainsi d'une plus grande part de fonds utilisables directement dans le cadre du plan de formation.

Observatoire Paritaire Prospectif Interbranches des Métiers, des qualifications et de l'Emploi de la coopération Agricole

Créé par un accord Coop de France du 20 février 2006, l'Observatoire Paritaire Prospectif Interbranches des Métiers, des qualifications et de l'Emploi de la coopération Agricole a largement déployé ses travaux au cours de l'année 2009. Ceux-ci s'organisent autour de trois chantiers :

- la cartographie et le répertoire des métiers de la coopération agricole, outils statistiques et qualifications (2008/2010),
- l'analyse prospective de l'évolution des compétences autour de ces métiers (2010/2011),
- l'étude des conditions d'attractivité des emplois dans les entreprises coopératives (2011/2012).

L'année 2009 a été consacrée à établir une cartographie des métiers au sein des différentes branches de la coopération agricole. Compte tenu de la forte implantation territoriale des coopératives agricoles, ce travail va ensuite être enrichi au niveau régional, afin de croiser les visions nationales de branche et les visions territoriales des coopératives agricoles en inter-filières. Cette approche est particulièrement innovante en ce qu'elle conduit à privilégier une approche pragmatique des travaux de l'observatoire, et non institutionnelle.

L'ensemble de ces travaux devrait être mis à disposition des entreprises via un site Internet spécifique au cours de l'année 2010.

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

Le modèle des relations professionnelles dans la Branche des Caisses régionales du Crédit Agricole et autres organismes, permet une négociation très informée des réalités des relations du travail et de la vie économique des entreprises qui la composent. Ce modèle permet également une négociation très vivante et "utile".

L'élection annuelle des membres de la délégation patronale, dirigeants et élus de banques coopératives et mutualistes et leur concertation permanente avec leurs pairs, également dirigeants des

entreprises de la Branche assurent aux négociateurs une légitimité et une capacité à agir à la hauteur des enjeux des négociations. En effet, les règles de la Branche Crédit Agricole sont, selon la volonté des négociateurs et selon le sujet, contraignantes, incitatives ou à utiliser comme ressources vis-à-vis des entreprises. La fixation des normes est ainsi plus ou moins (dé)centralisée et ainsi adaptée à la diversité des situations des entreprises et des territoires.

Ce modèle a en 2009, comme dans les années précédentes, donné lieu à un dialogue social soutenu et a conduit à la conclusion d'accords permettant aux partenaires sociaux d'agir efficacement sur les relations de travail (suivi de l'application de différents accords, conclusion d'accords collectifs thématiques...) et donnant du sens au dispositif conventionnel.

Ce dynamisme de la négociation, au-delà de la négociation salariale annuelle et des négociations légalement obligatoires, s'est traduit par l'inscription à l'agenda 2009 de la négociation de la Branche Crédit Agricole du sujet du temps de travail qui est pourtant – depuis la loi du 20 août 2008 – devenu supplétif par rapport à la négociation collective d'entreprise.

Cela s'est traduit en 2009 également par la négociation de thèmes représentatifs des enjeux de ressources humaines des entreprises de la Branche et facilitant l'adaptation aux évolutions sociétales, notamment sur le sujet des conditions de travail, la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle, les congés pour événements familiaux ou engagements civiques et solidaires.

Les thèmes de négociation de l'année 2009

Les conditions de travail

Les travaux se sont poursuivis sur le cinquième volet, l'organisation, la planification et le suivi du travail, prévu par un premier accord signé fin 2007 portant sur les quatre volets suivants :

- la conduite de projet et la gestion du changement,
- les relations professionnelles,
- la gestion des actes d'incivilité,
- la préparation personnelle au changement.

Sur ce cinquième volet, il avait été convenu avec les organisations syndicales de travailler en deux phases : une phase de diagnostic et une phase de négociation.

Les travaux ont porté en 2008 sur la phase de diagnostic : une démarche de collecte des données et d'enquête auprès des collaborateurs a été élaborée avec le concours de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Sur les 15 000 collaborateurs interrogés, plus de 8 300 ont répondu, soit 56 %.

L'objectif en 2009 était de parvenir à un diagnostic partagé et de dégager les pistes de négociation.

Quatre thèmes ont été retenus, en accord avec toutes les organisations syndicales, pour la négociation de Branche, engagée en début d'année 2010 : le système d'information, l'organisation du travail, le management du travail, les conditions matérielles et physiques de travail.

La Gestion des Ressources Humaines tout au long de la vie professionnelle

Deux accords de 2004 avaient été reconduits jusqu'au 31 décembre 2009 :

- l'un sur la Gestion des Ressources Humaines tout au long de la vie professionnelle,
- l'autre sur les missions et moyens du tutorat.

Il a été choisi de traiter ces thèmes dans un même accord, et d'y inclure de nouvelles dispositions sur l'emploi des seniors.

Dans le contexte actuel d'allongement des carrières, il a été jugé important d'avoir une approche par la gestion des compétences tout au long de la vie professionnelle, plutôt que par la simple gestion des âges.

La négociation de 2009 a abouti à la conclusion d'un accord portant sur deux volets :

- le premier traduit la volonté des Caisses régionales de permettre à chaque salarié de développer un projet professionnel tout au long de sa carrière,
- le deuxième comporte des dispositions en faveur de l'emploi des salariés âgés, en précisant les modalités des négociations dans les entreprises qui doivent être précédées d'un diagnostic sur la situation des seniors.

Le temps de travail

Les dispositions relatives à la durée et l'organisation du temps de travail ont été reconduites pour un an par un accord du 15 décembre 2009, soit jusqu'au 31 décembre 2010. Quelques modifications résultant du nouveau cadre légal, issu de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, ont été apportées.

Le dialogue social au sein des entreprises permet de décliner et d'adapter les pratiques en prenant en compte les attentes des clients et des salariés.

De même, a été reconduit l'accord sur le travail à temps partiel.

Les salaires

Pour l'année 2009, la négociation s'est conclue par un accord comportant une réévaluation de différents compartiments de la rémunération conventionnelle (rémunération de la classification, rémunération des compétences individuelles notamment) ainsi que le versement d'une prime à l'ensemble des salariés.

Les avantages prévus par la Convention Collective pour certains événements familiaux

En juillet 2008, un accord à durée déterminée avait étendu les avantages prévus par la Convention Collective en cas de mariage, au Pacte civil de solidarité (Pacs).

Il était également prévu de procéder à un examen plus global des avantages liés à certains événements, en prenant en compte les évolu-

tions sociétales. Cette négociation s'est poursuivie en 2009 (pendant le déroulement de la négociation, l'accord a été reconduit pour une période transitoire).

L'apprentissage

L'ensemble du dispositif conventionnel ayant permis un développement important de l'apprentissage depuis plusieurs années, des accords ont été régulièrement conclus sur le statut des apprentis.

Ainsi, en 2009, l'accord relatif aux modalités d'application de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole aux apprentis a été reconduit, avec quelques adaptations.

La concertation

Un accord reconduisant les instances de concertation au sein de la Branche Crédit Agricole a été conclu avec l'ensemble des organisations syndicales.

Il prévoit deux structures :

- une Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle, qui permet des échanges dans ces deux domaines, ainsi que le suivi annuel de l'application de plusieurs accords de branche,
- une Commission Plénière de Concertation, qui est une structure de dialogue sur des questions relatives à des orientations stratégiques majeures.



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

Si la crise financière internationale a eu des impacts mesurés sur l'activité agricole (difficultés financières pour les investissements, prêts, trésorerie...), d'autres facteurs (conditions climatiques, crises économiques, concurrence déloyale...) ont contribué à malmener ce secteur professionnel mettant en avant le rôle capital de stabilisateur et de porteur de solutions que joue le dialogue social. Ainsi, en 2009, en agriculture, plus d'une dizaine d'accords ont été conclus au plan national et la négociation locale n'a jamais été aussi active. Outre les résultats directs de ces négociations, leur vigueur permet de privilégier le dialogue entre employeurs et salariés et d'utiliser le lien ainsi créé pour pouvoir remédier à des situations difficiles sans mettre en péril la relation contractuelle.

Les thèmes abordés dans ces négociations sont capitaux et participent au maintien et développement de l'emploi agricole. Les seniors, les conditions de travail, l'organisation des services de santé, la représentativité syndicale dans les très petites entreprises, la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire, la diversité, l'égalité professionnelle et salariale... sont autant de sujets qui ont réuni les partenaires sociaux agricoles autour de la table de négociation et qui intéressent aussi bien les salariés que les employeurs.

Pourtant, la FNSEA regrette de devoir systématiquement s'assurer que le contenu de ses accords sera bien repris dans les textes de lois ou, du moins, non remis en cause. Elle estime avoir légitimement droit à être associée à la concertation préalable, prévue en cas de réformes sociales, aux seules vues de sa capacité à négocier. D'ailleurs, la reconnaissance des accords nationaux agricoles et plus généralement l'ensemble du dialogue social agricole est d'autant plus incontournable que sur un certain nombre de sujets, en 2009, la négociation interpro-

fessionnelle a abouti à un échec. Les accords agricoles ont représenté alors un réel apport pour le Gouvernement !

Pour illustrer nos propos nous ne prendrons que trois exemples :

- l'accord national sur la représentativité en agriculture
- l'accord sur l'emploi des seniors en agriculture
- l'accord sur les services de santé au travail (SST) en agriculture

L'ACCORD NATIONAL SUR LA REPRÉSENTATIVITÉ EN AGRICULTURE DU 26 JUIN 2009

Dans le cadre de la construction de son dialogue social, la FNSEA a su se doter très tôt de critères de mesure d'audience et du "poids" respectifs des organisations syndicales de salariés, critères considérés, par l'ensemble des partenaires sociaux agricoles, comme de réels critères de représentativité.

Ces critères sont issus de l'accord national du 21 janvier 1992 modifié relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture. Ils sont notamment utilisés pour déterminer la part affectée à chaque organisation syndicale pour effectuer des actions d'animation, de formation et d'information auprès des négociateurs et, de façon plus générale, en faveur du développement de la négociation collective⁽¹⁾.

Il s'agit :

- du nombre de voix obtenues lors des dernières élections en date aux chambres d'agriculture dans le collège des salariés des entreprises agricoles par chaque organisation syndicale de salariés,
- du nombre de salariés en activité ayant représenté chaque organisation syndicale de salariés aux réunions de négociation.

Ces deux critères sont complétés par un taux fixe permettant de corriger des inégalités résultant de l'incidence sur les résultats nationaux de la difficulté, pour certaines organisations, de présenter des candidats sur l'ensemble du territoire, et ainsi d'assurer un minimum d'actions.

1) L'AFNCA (association pour le financement de la négociation collective en agriculture) est chargée de distribuer les fonds destinés au développement de la négociation collective entre les organisations employeurs et salariés représentatives au plan national.

En 2002, lors de la mise en place de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture, les partenaires sociaux ont décidé de confirmer le choix de ces critères. Ils ont ainsi réaffirmé que ce sont ces critères qui permettaient de déterminer le niveau d'audience des organisations syndicales de salariés donnant droit aux fonds collectés par PROVEA pour la gestion prévisionnelle de l'emploi⁽²⁾.

La question de la représentativité ne se posait pas en tant que telle à l'époque de ces accords, les organisations syndicales de salariés agricoles étant toutes représentatives, du fait de leur adhésion à une confédération reconnue représentative par la loi. Les critères n'étaient alors utilisés que pour mesurer le niveau d'audience des organisations.

Par un accord du 26 juin 2009, les partenaires sociaux agricoles ont souhaité rappeler l'existence et leur attachement à ces accords et le fait que les critères énoncés ci-dessus soient reconnus comme les critères de représentativité pour les organisations syndicales de salariés de l'agriculture.

La FNSEA est particulièrement sensible à la mise en avant du critère de participation à la négociation collective. Le maillage territorial des organisations syndicales de salariés et d'employeurs agricoles favorise les négociations locales. Pour preuve, en 2009 ce sont plus de 450 réunions de négociation qui se sont tenues !

L'agriculture, en parvenant à conclure un accord sur la représentativité des organisations syndicales de salariés, est ainsi le seul secteur à avoir répondu à la demande du Gouvernement en vue d'alimenter la loi prévue sur ce thème.

L'AVENANT N° 1 DU 26 OCTOBRE 2009 À L'ACCORD NATIONAL DU 11 MARS 2008 SUR L'EMPLOI DES SENIORS DANS LES ENTREPRISES AGRICOLES

Dès 2008, la FNSEA avait signé un accord sur l'emploi des seniors de plusieurs volets (formation, tutorat, aménagement du temps de travail, reconversion...) ouvrant ainsi au plus large les possibilités d'évolution des seniors dans l'agriculture.

2) PROVEA (Prospectives, Recherches, Orientation et Valorisation de la gestion prévisionnelle de l'Emploi en Agriculture) est l'association chargée de distribuer les fonds destinés à la mise en place d'actions et d'études de gestion prévisionnelle de l'emploi entre les organisations employeurs et salariés représentatives au plan national.

Cependant, les nouvelles exigences légales ont amené de nouveau la FNSEA à la table des négociations sur ce thème.

Avec ce nouvel accord, la FNSEA a choisi d'impliquer l'ensemble des entreprises du secteur agricole pour s'investir dans des mesures en faveur de l'emploi des seniors et non pas uniquement les entreprises susceptibles d'être sanctionnées. En effet, pour les partenaires sociaux agricoles, les seniors ont un rôle économique, social et financier incontestable dans le développement de l'agriculture. Ils estiment participer par là même à la lutte contre la discrimination et précisent n'envisager les mesures en faveur des seniors qu'à travers le prisme de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Enfin, afin de permettre aux seniors un réel maintien dans l'emploi, les partenaires sociaux s'accordent à souligner l'importance de travailler sur les conditions de travail notamment dans le cadre des comités paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT).

Plus de 200 conventions collectives sont ainsi concernées par les dispositifs arrêtés dans l'accord.

Par ce vecteur, la FNSEA souhaite donner à tout ce qui est accompagnement pour la construction de nouveaux parcours professionnels, transmission des savoirs, formations, notamment, un réel élan pour ce public de seniors.

L'AVENANT N° 1 DU 27 NOVEMBRE 2009 À L'ACCORD NATIONAL SUR LA MÉDECINE DU TRAVAIL ET LA SANTÉ AU TRAVAIL EN AGRICULTURE DU 22 MAI 2002

Cet avenant a pour objectif de présenter ce que les partenaires sociaux agricoles estiment devoir et pouvoir attendre des services de santé au travail. Ces principes font partie depuis longtemps des réflexions menées par les partenaires sociaux sur l'organisation de la santé.

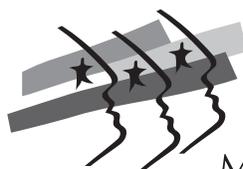
La pierre angulaire du dispositif de service de santé au travail en agriculture est la mise en place d'une cotisation médecine du travail uniforme et forfaitaire sur l'ensemble du territoire et quels que soient le secteur, le lieu et le type d'entreprise, permettant une véritable péréquation des moyens aux besoins.

De plus, l'agriculture, notamment de par l'organisation de la prévention et de la santé au travail appuyée sur un organisme unique (la Mutualité Sociale Agricole – MSA), préconise depuis longtemps la pluridisciplinarité. Outre la nécessaire présence dans les services de santé au travail de préventeurs, d'assistants sociaux, il est envisagé par exemple la mise en place de liens d'information et de prévention entre le médecin traitant et le médecin du travail.

Pour tenter de trouver des solutions à la pénurie de médecins du travail en assurant un suivi médical correct aux salariés et particulièrement aux plus exposés, la FNSEA est favorable à la délégation de certaines tâches dévolues à ces médecins à des infirmiers spécialisés.

Bien évidemment, le dispositif envisagé et priorisé par les partenaires sociaux ne vaut qu'au sein de la MSA. Cet accord est l'occasion de rappeler leur attachement à cette instance.

Pour conclure, nous souhaitons insister sur ce qui fait la richesse du dialogue social agricole : son pragmatisme, son inventivité, sa réactivité et sa construction spécifique mêlant national et proximité (niveau régional et départemental).



Mouvement
des Entreprises de France
MEDEF

CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)

2009 : PRIORITÉ À L'EMPLOI

En 2009 les partenaires sociaux ont démontré leur capacité à négocier des accords sur les dispositifs à mettre en œuvre pour protéger l'emploi face à une récession dont on ne cesse de mesurer l'ampleur.

LIMITER AU MAXIMUM LES CONSÉQUENCES SOCIALES DE LA CRISE

Pour répondre aux conséquences de la crise économique sur l'emploi, les partenaires sociaux ont engagé une négociation le 10 juin 2009. Cette négociation a donné lieu à la signature d'un Accord national interprofessionnel le 8 juillet, constitutif d'une première étape, traitant en priorité de deux thèmes urgents, le maintien du lien contractuel et les publics en difficulté, en particulier les jeunes et les seniors.

Favoriser le maintien du lien contractuel

La première mesure concerne le chômage partiel. Afin de faciliter le recours à ce dispositif, destiné à éviter les licenciements en cas de baisse temporaire d'activité, les partenaires sociaux sont convenus :

- d'en simplifier les modalités d'accès,
- de l'étendre aux salariés des secteurs professionnels qui jusqu'ici ne pouvaient en bénéficier en raison de leur mode d'organisation,
- d'inciter les salariés à suivre des actions de formation pendant les périodes de chômage partiel.

Par ailleurs, dans le même objectif, l'assiette de calcul de l'allocation conventionnelle de chômage partiel a été alignée sur celle de l'activité partielle de longue durée (APLD).

En outre, a été ouverte, pour les branches et les entreprises, la possibilité de conclure avec l'État des conventions d'activité partielle de longue durée qui permettent une prise en charge par les pouvoirs publics (avec un cofinancement par l'Unédic) des rémunérations pendant la période d'activité partielle. Ce dispositif est conditionné par des engagements de maintien dans l'emploi et de formation des salariés concernés.

Enfin, des mesures destinées à favoriser la mobilité interne des salariés et à sécuriser les prêts de main-d'œuvre ont été adoptées par les partenaires sociaux.

Amélioration de la convention de reclassement personnalisée (CRP)

Pour les salariés qui ne pourraient être maintenus dans leur emploi, l'accord du 8 juillet 2009 prévoit l'augmentation de l'indemnisation des salariés en convention de reclassement personnalisé (CRP) en portant celle-ci à 80 % du salaire brut pendant un an.

Ce même accord demande par ailleurs aux pouvoirs publics de permettre l'accès au contrat de transition professionnelle (CTP) des anciens titulaires de contrat à durée déterminée (CDD) ou d'intérim.

L'application de la convention sur la CRP qui avait été prévue pour un an a été reconduite pour une nouvelle année (jusqu'en avril 2011) dans le cadre de la deuxième phase de la négociation sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi.

Approfondissement de la négociation sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi

La décision a été prise de poursuivre la négociation dans plusieurs directions pour lesquelles des groupes de travail paritaires ont été constitués : logement des jeunes et mobilités géographiques des salariés, groupements d'employeurs, revitalisation des bassins d'emploi et clauses du contrat de travail.

Portail Internet sur l'emploi

Par accord du 6 novembre 2009, les partenaires sociaux ont décidé la mise en place d'un portail Internet sur l'emploi destiné à faciliter l'accès aux informations disponibles sur l'orientation, la formation et l'emploi pour les salariés, les demandeurs d'emploi, les jeunes et leurs familles.

MODERNISER LE DIALOGUE SOCIAL

Au-delà de mesures conjoncturelles indispensables, le MEDEF a souhaité poursuivre avec l'ensemble des organisations syndicales et patronales des réformes de fond pour préparer l'avenir. À cet effet, il leur a proposé de reprendre, dans un premier temps, une démarche de "délibération sociale", c'est-à-dire une démarche exploratoire qui consiste à établir un état des lieux et un recensement des questions qui se posent sur le thème abordé, afin de s'assurer que l'ouverture d'une négociation est possible et, dans l'affirmative, de les engager sur des bases communes.

En juin 2009, une délibération sociale sur la modernisation du dialogue social a été ouverte. Elle porte sur le fonctionnement et le rôle des institutions représentatives du personnel, ainsi que sur le parcours professionnel des salariés exerçant ou ayant exercé des fonctions électives ou syndicales. C'est dans ce cadre que devraient être abordés les problèmes liés au partage de la valeur ajoutée.

L'ampleur et la complexité des thèmes abordés nécessitent un travail en profondeur qui se poursuivra sur l'année 2010.

En toute fin d'année 2009 a également débuté une délibération sociale sur le paritarisme. Les partenaires sociaux se sont accordés sur la nécessité de rénover, voire de réformer les systèmes de gestion paritaire et ont commencé à établir un état des lieux du paritarisme.

OPTIMISER LES DISPOSITIFS DE FORMATION

L'accord signé le 7 janvier 2009 par les partenaires sociaux vise principalement à simplifier les dispositifs existants pour les entreprises et les salariés. L'accord met par ailleurs en place un Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, et une partie des finance-

ments sont redéployés vers les salariés les moins qualifiés et les demandeurs d'emploi.

Les signataires se sont également attachés à renforcer les règles de transparence et de gestion des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et à élargir leurs missions en faveur des TPE-PME.

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Dans l'attente de la réforme en profondeur des régimes de retraite, en 2010, les partenaires sociaux ont choisi de proroger les dispositions de l'accord de 2003 sur les retraites complémentaires jusqu'au 31 décembre 2010.

CONCLUSION

L'année 2009 a été riche en négociations. Les partenaires sociaux ont montré leur capacité à réagir à une situation difficile et, en dépit des nombreuses interventions de l'État qui sont venues interférer avec leur programme de négociation, les partenaires sociaux ont su prendre leurs responsabilités, que ce soit dans les branches ou les entreprises.

Ils ont mené de nombreuses négociations, notamment sur les seniors, ou les dispositions relatives à la période d'essai, à la suite de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008.

L'expérience de l'année 2009 montre qu'en dépit des progrès déjà réalisés pour améliorer l'équilibre entre la place de la loi et celle de l'accord, des étapes supplémentaires devront être franchies pour parvenir à un modèle social où l'État passerait d'un rôle prééminent d'interventions directes à celui de facilitateur et de créateur d'un environnement favorable au dialogue social.



CONTRIBUTION DE L'UNION NATIONALE DES PROFESSIONS LIBÉRALES (UNAPL)

Dans le secteur des professions libérales, la négociation collective a été menée au niveau interprofessionnel par l'UNAPL (I) et par les branches de professions libérales (II) en ce qui les concerne directement.

LES ACCORDS NÉGOCIÉS PAR L'UNAPL

“Accord national interprofessionnel relatif au chômage partiel des salariés des professions libérales”

Cet accord a été signé le 29 octobre 2009 par la CFE-CGC, la CFDT, la CFTC et la CGT-FO.

Il prévoit notamment la mise en place d'une indemnité conventionnelle complémentaire portant la couverture au moins à 60 % de la rémunération horaire brute ainsi qu'un dispositif permettant d'articuler chômage partiel et formation professionnelle.

Cet accord est soumis à la procédure d'extension.

Avenant n° 4 à l'“Accord interprofessionnel portant création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) et d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) des professions libérales (ES-PL)”

Cet avenant a pour objet de :

- mettre en conformité l'accord avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur,
- modifier les modalités d'abondement,
- préciser les modalités d'adhésion simplifiées des salariés d'entreprises adhérentes au PERCO-I épargne salariale des professions libérales (ES-PL).

Accord sur la qualité de l'emploi dans les professions libérales

L'UNAPL a engagé une négociation sur la qualité de l'emploi dans les professions recouvrant les thèmes suivants :

- L'égalité professionnelle et l'égalité des chances
 - la diversité : réalisation d'un état des lieux ; diversité assurée lors de l'orientation professionnelle, du recrutement et tout au long de l'évolution professionnelle.
 - l'égalité des chances : promotion de l'application du principe de non-discrimination ; mesures favorisant l'insertion professionnelle ; absence de discrimination lors de l'embauche ; emploi des personnes handicapées.
 - l'égalité professionnelle : harmonisation de la répartition hommes femmes dans l'emploi ; égalité de rémunération, accès à la formation professionnelle ; incidence des congés ; retour à l'emploi après une période d'inactivité.
- Le temps de travail
 - aménagement du temps de travail : aménagement de la durée du travail ; interruption du travail dans la journée.
 - annualisation : prise en compte des contraintes parentales et lissage de la rémunération.
 - travail à temps partiel : droits des salariés à temps partiel, passage du temps complet au temps partiel et inversement ; fixation de normes de durée du travail à temps partiel en l'absence d'institution représentative du personnel (IRP) ; rémunération des salariés à temps partiel ; cotisations de retraite complémentaire ; accès au

dispositif d'épargne salariale ES PL ; bénéficie des avantages sociaux complémentaires (titres restaurant, chèque emploi service universel CESU...) ; accès à la formation professionnelle ; cas particulier des salariés à employeurs multiples.

- Vie privée et parentalité
- L'emploi
 - l'emploi des jeunes : reconnaissance de qualification ; formation en alternance.
 - l'emploi dans les âges médians : l'attractivité des emplois ; assurance de progression de carrière.
 - l'emploi des seniors : promouvoir les entretiens spécifiques ; faciliter le travail à temps partiel ; favoriser le cumul emploi-retraite ; valoriser le tutorat ; limiter les préretraites ; mobiliser le Service Public de l'Emploi ; aménager les conditions de travail ; promouvoir la formation professionnelle ; suivre l'emploi des seniors.
- Dialogue social : les commissions paritaires régionales des professions libérales.
- L'aide au paritarisme

La négociation se poursuit en 2010 avec la CFE-CGC, la CFDT, la CFTC, la CGT et la CGT-FO.

La formation professionnelle

Dans le projet d'accord sur la qualité de l'emploi dans les professions libérales actuellement en cours de négociation, une partie relative à la formation professionnelle était initialement prévue. Néanmoins, compte tenu de l'importance du contenu envisagé, celle-ci fera finalement l'objet d'un accord distinct ; les négociations débiteront cette année.

Santé au travail

L'UNAPL est membre du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT).

S'agissant de l'élaboration du "Plan santé au travail" 2010-2014 (PST 2), auquel le COCT participe, l'UNAPL a eu l'occasion lors de la

dernière réunion de rappeler la place des professionnels libéraux en tant qu'acteurs de la prévention des risques professionnels : professionnels qui peuvent être des "prestataires" de la prévention et, à ce titre, apporter toute leur expertise médicale, juridique et environnementale dans l'amélioration de cette prévention. L'UNAPL a également rappelé son souhait d'élargir les réflexions sur la question de la prévention auprès des seniors et des travailleurs indépendants quotidiennement confrontés à ce problème.

L'UNAPL a également été sollicitée sur d'autres travaux menés en parallèle et qui seront repris dans le PST 2.

Elle a notamment été auditionnée dans le cadre de la mission sur le stress au travail pour présenter les actions concrètes de lutte contre le stress mises en place par les branches professionnelles. L'UNAPL a pu souligner à cette occasion, le rôle joué par le professionnel libéral, dirigeant d'entreprise et "manager de proximité" et qui, à ce titre, est le garant de la santé et de la sécurité de ses salariés. L'UNAPL a également rappelé en la matière l'initiative de la branche de la pharmacie d'officine dont l'accord sur l'amélioration des conditions de travail prévoit des mesures de lutte contre le stress dans les entreprises officinales.

Par ailleurs, l'UNAPL travaille actuellement en collaboration avec l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) sur le stress au travail des salariés. Une enquête sur le stress vient d'être menée auprès des chefs d'entreprises libérales. Les premiers résultats montrent une très forte participation du secteur de la santé (73 %), suivi de ceux de la technique et cadre de vie (23,6 %) et du droit (3,3 %).

L'UNAPL envisage d'engager prochainement une négociation avec les partenaires sociaux sur ce thème.

Enfin, l'UNAPL a été consultée sur la question de la réforme des services de santé au travail.

LES ACCORDS NÉGOCIÉS PAR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Ci-dessous, une liste (non exhaustive) des négociations menées par les branches de professions libérales en 2009.

- Médecins
 - Avenant n° 50 du 14 janvier 2009 modifiant la convention collective du personnel des cabinets médicaux : période d'essai ; congés exceptionnels de courte durée.
 - Avenant n° 51 du 14 janvier 2009 sur les salaires.
 - Une négociation sur l'égalité professionnelle est toujours en cours.

- Cabinets dentaires
 - Avenant du 25 septembre 2009 modifiant l'article 3.4 du Titre II de la convention collective nationale des cabinets dentaires et relatif à la période d'essai.
 - Accord du 25 septembre 2009 sur les salaires.
 - Avenant du 18 décembre 2009 modifiant l'annexe I et le Titre VII de la convention collective : création du poste de secrétaire technique - option santé.
 - Accord du 18 décembre 2009 sur les salaires.

- Pharmacie
 - Accord collectif national du 30 septembre 2009 relatif à l'amélioration des conditions de travail dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine.

- Notariat
 - Avenant n° 1 du 9 juillet 2009 à l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat.
 - Avenant n° 15 à la convention collective nationale du notariat, relatif à la prévoyance complémentaire.
 - Accord collectif de branche du 17 décembre 2009 relatif à la prévoyance complémentaire, concernant la couverture des risques décès, incapacité temporaire et invalidité permanente.
 - Accord de branche du 17 décembre 2009 incluant, dans le plan d'épargne interentreprises, un fonds commun de placement multi-entreprises.
 - Accord collectif de branche du 17 décembre 2009 concernant la couverture du risque "dépendance totale".

- Avocats
 - Accord de branche du 18 septembre 2009 en faveur de l'emploi des seniors.
 - Avenant n° 95 du 23 octobre 2009 à la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979 réglant les rapports entre les avocats et leur personnel : augmentation de 1 % des salaires minima à compter du 1^{er} janvier 2010.
 - Avenant n° 96 du 23 octobre 2009 relatif à l'indemnité de fin de carrière (modification de l'article 14 de l'avenant n° 79 de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats).
 - Avocats salariés : Avenant n° 13 du 30 octobre 2009 : licenciement et rupture conventionnelle ; départ à la retraite ; mise à la retraite.
- Avoués
 - Accord sur les salaires du 8 janvier 2009.
 - Avenant du 22 octobre 2009 à l'accord national professionnel réglant les rapports entre les avoués près les cours d'appel et leur personnel, modifiant l'article 35 - formation professionnelle : le temps de formation réalisé dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) est pris sur le temps de travail et payé en tant que tel.
- Huissiers
 - Avenant n° 35 du 17 mars 2009 sur les salaires.
 - Avenant n° 36 du 13 mai 2009 : création d'un régime supplémentaire CARCO.
- Commissaires-priseurs
 - Accord national du 7 juillet 2009 : barème des salaires.
- Greffiers (Convention collective nationale du personnel des greffes des tribunaux de commerce)
 - Avenant du 14 octobre 2009 relatif à l'indemnité de licenciement.
 - Avenant du 14 octobre 2009 relatif à la période d'essai.
 - Avenant du 14 octobre 2009 relatif à la classification et nouvelle grille des salaires.
 - Avenant du 14 octobre 2009 relatif à l'indemnité de départ à la retraite.
- Architectes
 - Avenant n° 2 du 26 février 2009 à l'accord du 5 juillet 2007, relatif à la mutuelle santé.
 - Avenant n° 3 du 26 février 2009 relatif à la prévoyance.

- Agents généraux d'assurance
 - Accord du 8 décembre 2009 relatif à la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).
- Géomètres-experts
 - Accord du 14 janvier 2009 fixant le barème des salaires minima.
- Laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers
 - Avenant du 8 juillet 2009 portant révision du code NAF et du champ d'application de la Convention collective (étendu le 18 décembre 2009).
 - Avenant du 8 juillet 2009 portant révision de la période d'essai (étendu le 18 décembre 2009).
 - Accord du 8 juillet 2009 sur la grille des salaires (étendu le 5 novembre 2009).
 - Avenant du 2 décembre 2009 sur le financement du paritarisme (non étendu à ce jour).
- Enseignement Privé Hors Contrat
 - Avenant n° 6 du 9 juin 2009 à la CCN sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (en cours d'extension).
 - Avenant n° 6 du 9 décembre 2009 à la CCN sur la portabilité de la prévoyance (en cours d'extension).
 - Avenant n° 7 du 10 décembre 2009 à la CCN sur l'emploi des seniors (en cours d'extension).

En résumé, concernant la négociation collective, le secteur d'activités des professions libérales, que ce soit au niveau des branches ou au niveau interprofessionnel (qui est celui de l'UNAPL) n'est pas sans activité.

Comme les représentants de l'UNAPL l'ont toujours souligné, les entreprises libérales étant très majoritairement des TPE, c'est la branche qui est le lieu judicieux de négociation, pour la plupart des sujets qui intéressent les entreprises d'une branche donnée. Et l'UNAPL s'interdit d'empiéter sur les prérogatives de celle-ci.

En revanche, pour tous les sujets qui intéressent la Nation, les questions de société, d'emploi, de formation professionnelle, l'UNAPL entend être présente dans le dialogue social et y prendre toute sa place. De même, sur tous les sujets transversaux de son secteur d'activités ou sur les sujets que ses branches n'aborderaient pas. Car la

UNAPL

La contribution de l'

spécificité des professions libérales impose un champ conventionnel particulier.

Partie 2

LE CONTEXTE

DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LE CONTEXTE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE

I. LOI N° 2009-1437 DU 24 NOVEMBRE 2009 RELATIVE À L'ORIENTATION ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Sur la base des travaux du groupe multipartite sur la formation professionnelle composé des partenaires sociaux, de représentants des régions et des administrations de l'État, la ministre de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi et le secrétaire d'État chargé de l'Emploi avaient rappelé la nécessité d'une réforme ambitieuse de la formation professionnelle pour répondre aux limites fortes du système actuel : inégalités d'accès à la formation, insuffisance de l'effort consacré à la formation des demandeurs d'emploi, articulation trop faible des acteurs et financeurs à l'échelon régional, mode de collecte critiqué pour son manque d'efficacité, incertitudes sur la qualité des formations réalisées.

Les objectifs et les priorités de la réforme à conduire ont été précisés :

- mieux articuler la formation et l'emploi pour répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises et des secteurs d'activités par le biais notamment du développement de l'alternance (contrats de professionnalisation et d'apprentissage) et du renforcement de l'orientation professionnelle tout au long de la vie ;
- rééquilibrer l'effort de formation vers les personnes en plus grande fragilité professionnelle ;
- rendre le système de formation professionnelle plus transparent et plus performant en réformant notamment le réseau des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle continue ;
- améliorer la qualité des formations ;
- clarifier les compétences des différents acteurs de la formation professionnelle et rendre plus efficaces les modes de coopération entre les acteurs à l'échelon régional.

Les partenaires sociaux ont été invités à négocier sur ces sujets conformément à la loi relative au dialogue social. Cette négociation interprofessionnelle avait vocation à s'inscrire dans le prolongement de

l'accord sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, des travaux d'évaluation de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie et des travaux préparatoires du groupe multipartite sur la formation professionnelle.

La négociation a abouti à l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie s'inscrit dans le prolongement de cet accord.

Elle porte sur les principaux sujets suivants :

- la création d'un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- la réforme du réseau des organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;
- la simplification et l'élargissement de l'accès à la formation ;
- les mesures tendant à favoriser le rôle d'acteur des personnes pour la construction de leur parcours professionnel ;
- le droit à l'information et à l'orientation professionnelle ;
- l'insertion des jeunes et des publics en difficulté sur le marché du travail ;
- les mesures tendant à favoriser la qualité de la formation ;
- une coordination renforcée des acteurs en matière de formation professionnelle.

I.1. LA CRÉATION D'UN FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté par une partie des obligations des entreprises pour le financement de la formation professionnelle continue sur la base d'un pourcentage fixé sur proposition des partenaires sociaux et imputé selon des modalités définies par accord de branche. Le fonds paritaire reçoit également les excédents financiers des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Il finance des actions de formation pour des publics prioritaires et assure des versements complémentaires aux OPCA pour des forma-

tions relevant de la professionnalisation ou du congé individuel de formation (CIF).

Les priorités de financement sont déterminées par un accord inter-professionnel qui est décliné par une convention-cadre conclue avec l'État.

1.2. LA RÉFORME DU RÉSEAU DES ORGANISMES PARITAIRES COLLECTEURS AGRÉÉS DES FONDOS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

En premier lieu, la loi prévoit une définition plus précise des missions des OPCA et met l'accent sur les fonctions d'accompagnement des entreprises pour la mise en œuvre de leurs projets de formation.

Elle prévoit également la création d'une convention d'objectifs et de moyens avec l'État pour la mise en œuvre de ces missions et leur financement.

Elle prévoit aussi la création d'une section particulière de collecte et de gestion des contributions des entreprises de moins de cinquante salariés au titre du plan de formation afin de sanctuariser ces fonds au bénéfice des salariés de ces entreprises.

Elle prévoit enfin un regroupement des OPCA en vue de les doter d'une assise financière plus large afin de mieux assurer leurs missions de services de proximité auprès des petites et moyennes entreprises.

1.3. LA SIMPLIFICATION ET L'ÉLARGISSEMENT DE L'ACCÈS À LA FORMATION

Il convient de distinguer à cet égard les salariés d'une part, les demandeurs d'emploi d'autre part.

En ce qui concerne les salariés, la loi prévoit la possibilité pour les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation de prendre en charge des formations suivies à l'initiative du salarié en dehors du temps de travail. Elle prévoit par ailleurs une réduction des catégories d'actions de formation composant le plan de formation des entreprises et une simplification des règles régissant l'articulation des temps de formation et des temps de travail. Elle prévoit enfin une prise en charge, dans le cadre du plan de formation, d'une part de la

rémunération des personnes qui exercent des missions de tutorat dans l'entreprise.

En ce qui concerne les demandeurs d'emploi, la loi prévoit la création d'actions de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permettant à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi. L'entreprise, en concertation avec Pôle Emploi et l'organisme collecteur paritaire dont elle relève, définit les compétences que le demandeur d'emploi acquiert au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé. La formation est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise. Elle est financée par Pôle Emploi et, le cas échéant, par l'organisme collecteur paritaire dont relève l'entreprise et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

I.4. LES MESURES TENDANT À FAVORISER LE RÔLE D'ACTEUR DES PERSONNES POUR LA CONSTRUCTION DE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

Trois séries de mesures peuvent être distinguées à cet égard : l'attachement du droit individuel à la formation (DIF) à la personne, le développement des outils de l'orientation et le renforcement de la qualité de la certification professionnelle.

L'attachement du droit individuel à la formation à la personne au-delà du lien avec l'entreprise se caractérise par les mécanismes de portabilité du droit après la rupture du contrat de travail. La personne peut bénéficier du transfert des heures acquises au titre du DIF à hauteur de 9,15 euros par heure de formation et suivre la formation de son choix en lien avec Pôle Emploi, lorsqu'elle est demandeur d'emploi, ou en lien avec son nouvel employeur.

Les outils de l'orientation sont développés par la création d'un livret de compétences permettant de valoriser l'ensemble des acquis des jeunes durant leur scolarité. Par ailleurs, il sera mis à la disposition de toute personne un modèle de passeport formation permettant de recenser les acquis de la formation initiale et ceux de la formation continue. En outre, la loi prévoit la création d'un bilan d'étape professionnel dont la mise en œuvre devra être définie par un accord interprofessionnel.

Le renforcement de la qualité de la certification professionnelle se traduit par la définition des modalités d'élaboration des certificats de qualification professionnelle établis par les branches, par le renforce-

ment du rôle de la Commission nationale de la certification professionnelle en matière de recommandations et par la clarification des conditions de participation des professionnels aux jurys d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

I.5. LE DROIT À L'INFORMATION ET À L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

La loi prévoit à cet égard :

- la création d'un service dématérialisé d'accueil, d'information et de conseil en matière d'orientation et de formation professionnelle ;
- la labellisation des organismes d'information et de conseil au regard de leur capacité à accueillir tous les publics ;
- l'institution d'un délégué à l'information et à l'orientation qui proposera les priorités de la politique nationale d'information et d'orientation, évaluera les politiques mises en œuvre et cordonnera les organismes nationaux d'orientation ;
- le regroupement des compétences liées à l'orientation de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) et de Pôle Emploi.

I.6. L'INSERTION DES JEUNES ET DES PUBLICS EN DIFFICULTÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La loi prévoit en premier lieu la lutte contre les sorties de la formation initiale sans qualification par le renforcement du suivi des jeunes "décrocheurs" entre l'école et le service public de l'emploi, par l'extension du réseau des écoles de la deuxième chance, par la possibilité ouverte de poursuivre la formation en alternance en cas de défaillance de l'entreprise, et par la clarification des conditions de financement du pré-apprentissage.

Elle prévoit en second lieu le développement des outils de la professionnalisation en facilitant l'accès aux contrats de professionnalisation pour les publics en insertion et en ouvrant les périodes de professionnalisation aux contrats aidés.

I.7. LES MESURES TENDANT À FAVORISER LA QUALITÉ DE LA FORMATION

La loi prévoit en ce sens un renforcement des conditions de la déclaration d'activité des organismes dispensateurs de formation ainsi que la publication de la liste des organismes de formation déclarés.

Elle associe par ailleurs le bénéficiaire de la formation à la conclusion de la convention conclue entre le commanditaire et l'organisme prestataire de formation, assure une meilleure information du bénéficiaire en amont de la formation et renforce l'attestation des acquis de la formation.

I.8. UNE COORDINATION RENFORCÉE DES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Au niveau national, la loi prévoit un renforcement du rôle du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie en matière d'évaluation des politiques de formation professionnelle et un élargissement de son champ d'activités à la formation initiale.

Au niveau régional, la loi renforce les conditions d'élaboration et de mise en œuvre des contrats de plans régionaux de développement des formations.

II. LOI DU 10 AOÛT 2009 RÉAFFIRMANT LE PRINCIPE DU REPOS DOMINICAL ET VISANT À ADAPTER LES DÉROGATIONS À CE PRINCIPE DANS LES COMMUNES ET ZONES TOURISTIQUES ET THERMALES AINSI QUE DANS CERTAINES GRANDES AGGLOMÉRATIONS POUR LES SALARIÉS VOLONTAIRES

II.1. LE CONTEXTE D'ÉLABORATION DE LA LOI DU 10 AOÛT 2009

Le principe posé par le Code du travail depuis 1906 d'un repos hebdomadaire donné le dimanche connaît de très nombreuses dérogations pour répondre aux besoins de la population. Ce sont au total 6,5 millions de salariés qui travaillent régulièrement ou occasionnellement le dimanche en France, auxquels s'ajoutent près de 1,5 million de non-salariés.

L'évolution des modes de vie, des pratiques de consommation et la volonté des établissements commerciaux d'y répondre par des ouvertures dominicales ont conduit leur développement, ces dernières années, sans qu'existe un cadre juridique approprié permettant le respect d'un équilibre entre la protection du droit au repos des salariés travaillant le dimanche, la saine concurrence entre les entreprises pour créer des emplois et la demande des consommateurs.

De ce décalage est né un important contentieux, souvent très localisé mais systématique, conduisant à une insécurité juridique importante pour les entreprises et des difficultés récurrentes pour les services instructeurs de demandes de dérogation (préfectures et services déconcentrés du Travail).

Partant de ce constat, la loi du 10 août 2009, issue d'une initiative parlementaire du député Mallié et longuement débattue au Parlement, a pour ambition de sortir de l'insécurité juridique là où elle existait, tout en réaffirmant le principe du repos dominical, en laissant toute sa place à l'initiative des élus locaux et en conférant de nouvelles contreparties et sécurités aux salariés travaillant le dimanche.

II.2. LES PRINCIPAUX OBJECTIFS DE LA LOI

La loi du 10 août 2009 réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires a trois objectifs principaux.

Simplifier le régime des dérogations dans les communes et les zones touristiques en permettant à tous les commerces qui le souhaitent de pouvoir employer des salariés le dimanche

La législation antérieure distinguait les commerces selon la nature de leur activité, ce qui avait généré des jurisprudences contradictoires et une déconnexion entre les pratiques et l'état du droit.

Les nouvelles dispositions s'appliquent dans les 566 communes et 41 zones classées touristiques au sens du Code du travail. La procédure de classement n'a pas été modifiée substantiellement par la loi du 10 août 2009. Elle demeure à l'initiative des communes et les critères réglementaires encadrant le classement n'ont pas été modifiés.

Il n'a pas été constaté d'accélération des demandes de classement depuis la loi et seule une commune – Fréjus (Var) – a obtenu son classement depuis la publication de la loi.

Instaurer un dispositif de dérogation spécifique aux unités urbaines de plus d'un million d'habitants (Paris, Marseille, Lille) au sein de périmètres d'usage de consommation exceptionnel (PUCE) caractérisés par des habitudes de consommation dominicales et l'importance de la clientèle concernée

Ces périmètres sont arrêtés par les préfets à la demande des communes. Il appartient par la suite aux établissements s'y trouvant de solliciter une dérogation temporaire (cinq ans).

Onze de ces périmètres ont été arrêtés par les préfets à ce jour et quelques demandes sont encore en cours d'instruction. Un suivi au cas par cas des dossiers est assuré par le ministère chargé du Travail, en liaison avec les préfetures.

Conformément aux engagements pris devant le Parlement, le dispositif a vocation à fournir un cadre juridique sécurisé pour les seuls points de tension majeurs préexistant à la loi et n'a pas lieu d'être mobilisé à un autre titre.

Définir un nouvel équilibre dans les contreparties accordées aux salariés travaillant le dimanche en donnant la priorité à la négociation collective

Lorsque les salariés travaillent dans des établissements bénéficiant d'une dérogation de droit au repos dominical, comme dans les communes touristiques, ce sont les accords collectifs d'entreprises ou de branches qui fixent les contreparties.

Lorsque les salariés travaillent dans des établissements qui bénéficient de dérogations temporaires accordées par le préfet, comme dans les PUCE, ou pour les dérogations au titre du préjudice au public ou de l'atteinte au fonctionnement normal de l'établissement, les garanties sont renforcées : l'obtention des dérogations est subordonnée soit à la conclusion d'un accord collectif, soit à la réalisation d'un référendum sur le sujet. Dans ce dernier cas, les salariés bénéficient au minimum d'un doublement de la rémunération et d'un repos compensateur.

En outre, dans les établissements bénéficiant d'une dérogation accordée par le préfet, le principe du volontariat du salarié est posé et des dispositions garantissant la prise en compte de sa situation personnelle sont prévues.

Un comité parlementaire, composé de trois parlementaires de la majorité et de trois parlementaires de l'opposition, est chargé de présenter un rapport sur l'application de la loi au Parlement avant août 2010.

III. LES MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

Jusqu'en 2009, la négociation sur l'emploi des seniors est restée peu développée. Au 31 décembre 2008, seules quelques branches avaient conclu un accord spécifique sur l'emploi des seniors (*industries charcutières, entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, industries de produits alimentaires élaborés, industrie laitière, papiers cartons*) et la plupart n'avaient abordé le thème qu'incidemment à travers la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou la formation professionnelle. Le même constat pouvait être fait au niveau de l'entreprise.

Avec un taux d'emploi des seniors d'environ 38 %, la France était au 22^e rang des pays de l'OCDE et au 16^e rang des pays de l'Union européenne, l'objectif étant d'atteindre un taux de 50 % d'ici 2010 et de respecter ainsi la stratégie de Lisbonne.

Pour ce faire, la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 a prévu plusieurs mesures en faveur de l'emploi des seniors. Elle a ensuite été complétée par deux décrets du 20 mai 2009 et précisée par une circulaire DGEFP-DGT-DSS n° 2009-31 du 9 juillet 2009.

III.1. LA LOI CRÉE UNE INCITATION POUR LES EMPLOYEURS À PRENDRE DES MESURES EN FAVEUR DES SALARIÉS ÂGÉS AU SEIN DES BRANCHES ET DES ENTREPRISES

III.1.1. Pour s'exonérer de la pénalité, les entreprises doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés

L'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale crée une incitation pour les employeurs à adopter une gestion active des âges et à mieux intégrer les salariés âgés dans la gestion des ressources humaines par la mise en œuvre d'accords et de plans d'action en faveur des salariés âgés au sein des branches et des entreprises.

La loi prévoit en effet qu'une pénalité d'un montant de 1 % de la masse salariale s'applique aux entreprises d'au moins 50 salariés qui ne seraient pas couvertes par un accord ou par un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés et répondant à un cahier des charges minimal.

Pour s'exonérer de cette pénalité,

- les entreprises de plus de 300 salariés, qu'elles appartiennent ou pas à une branche ayant conclu un accord en faveur de l'emploi des seniors, doivent négocier à leur niveau un accord d'entreprise ou être couvertes par un plan d'action unilatéral ;
- les entreprises de 50 à 300 salariés, en revanche, peuvent se contenter de faire application de l'accord conclu par la branche à laquelle elles sont rattachées.

À défaut d'accord ou de plan d'action, les entreprises sont donc soumises, à compter du 1^{er} janvier 2010, à une pénalité de 1 % des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés, dont le produit est affecté à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAV).

Cette date a été reportée au 1^{er} avril 2010 pour les entreprises de 50 à 300 salariés appartenant à une branche n'ayant pas conclu d'accord au 31 décembre 2009, la circulaire interministérielle n° DSS/5B/5C/2009/374 du 14 décembre 2009 leur ayant accordé un délai supplémentaire de trois mois.

III.1.2. Un accord ou un plan d'action répondant à un cahier des charges minimal

Aux termes de l'article L.138-25 du Code de la sécurité sociale, l'accord ou le plan d'action portant sur l'emploi des salariés âgés, conclu pour une durée maximale de trois ans, comporte :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés ;
- des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur trois domaines d'action au moins, choisis parmi une liste fixée par décret et auxquelles sont associés des indicateurs chiffrés ;
- des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.

Le décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés est venu préciser les domaines d'action sur lesquels doit porter l'accord ou le plan d'action :

- 1° recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- 2° anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;

- 3° amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- 4° développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- 5° aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- 6° transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Enfin, le décret n° 2009-564 du 20 mai 2009 précise la façon dont doivent être appréciés les effectifs mentionnés à l'article L.138-28 du Code de la sécurité sociale.

III.1.3. Pour produire ses effets, un accord de branche doit être validé par le ministère chargé de l'Emploi et étendu par le ministère chargé du Travail

Les accords de branche doivent obtenir un avis favorable du ministère chargé de l'Emploi pour être considérés comme valides. Parallèlement, ils sont déposés auprès du ministère chargé du Travail où ils sont soumis à la procédure d'extension.

Pour qu'un accord de branche puisse faire l'objet d'un avis favorable de la part du ministère chargé de l'Emploi, il doit répondre à un cahier des charges minimal et doit comporter les éléments suivants :

- un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés. Si cet objectif concerne le maintien dans l'emploi, il doit concerner les salariés âgés de 55 ans et plus ; s'il concerne le recrutement, il doit concerner les salariés âgés de 50 ans et plus ;
- des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, relevant d'au moins trois des six domaines d'action prévus dans le décret du 20 mai 2009 ; pour au moins une disposition favorable retenue parmi ces domaines d'action est associé un objectif chiffré, mesuré au moyen d'un indicateur ;
- des modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions retenues parmi les domaines d'action obligatoires, et de la réalisation de l'objectif chiffré ;
- une durée maximale d'application de trois ans.

Au regard de ce cahier des charges, le ministère chargé de l'Emploi valide ou non l'accord dans un délai de trois mois. En l'absence de réponse, celui-ci est réputé validé. Un avis défavorable doit être motivé.

L'accord doit ensuite être étendu par le ministre chargé du Travail pour produire ses effets. La procédure d'extension vise à rendre appli-

cable, par arrêté ministériel, une convention ou un accord collectif à tous les employeurs et leurs salariés entrant dans son champ d'application professionnel et territorial.

Les accords sont examinés, au regard des textes législatifs et réglementaires en vigueur. Ils sont ensuite soumis à la Commission nationale de la négociation collective qui émet un avis transmis au ministre chargé du Travail qui procède ou non à l'extension de l'accord.

La liste des accords de branches en vigueur est publiée et régulièrement actualisée sur le site Internet www.emploiesseniors.gouv.fr.

III.2. LA LOI REPORTE L'ÂGE DE MISE À LA RETRAITE PAR L'EMPLOYEUR DE 65 À 70 ANS

L'article 90 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, à compter du 1^{er} janvier 2010, reporte de 65 à 70 ans, l'âge auquel l'employeur peut rompre le contrat de travail d'un salarié senior en invoquant l'ouverture des droits à la retraite. Avant 70 ans, la décision du passage de l'activité à la retraite relève depuis le 1^{er} janvier 2010 du seul choix du salarié, quel que soit son âge et quel que soit le nombre de trimestres cotisés.

Ainsi, l'employeur ne peut plus s'opposer à la volonté du salarié de bénéficier du dispositif de surcote de sa pension de retraite tel qu'issu de la loi de 2003. S'il souhaite se séparer de son salarié, l'employeur doit procéder à un licenciement et verser les indemnités afférentes à ce mode de rupture. En attendant l'échéance du 1^{er} janvier 2010, un dispositif transitoire a été prévu pour l'année 2009, afin de limiter la possibilité de mise à la retraite d'office par l'employeur.

À compter du 1^{er} janvier 2010, l'employeur ne peut plus mettre à la retraite, donc sans leur accord, les salariés âgés d'au moins 65 ans, ni même les salariés âgés de 60 à 65 ans qui peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, si cette mise à la retraite s'effectue dans l'un des cas suivants :

- en application d'un accord professionnel mentionné à l'article L.5122-4 du Code du travail en cas de cessation d'activité ;
- dans le cadre d'une convention de préretraite progressive conclue antérieurement au 1^{er} janvier 2005 ;
- dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la date de publication de la loi de 2003 portant réforme des retraites.

Jusqu'au 31 décembre 2009, cette mise à la retraite pouvait également être faite dans le cadre d'un accord collectif étendu conclu avant le 1^{er} janvier 2008 et fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle.

À titre dérogatoire, les dispositions relatives à la mise à la retraite d'office sont demeurées applicables dans deux cas :

- pour les salariés âgés de 60 à 65 ans qui peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, et sous réserve qu'ils soient bénéficiaires d'une préretraite ayant pris effet avant le 1^{er} janvier 2010 et mise en œuvre dans le cadre d'un accord professionnel mentionné à l'article L.5123-6 du Code du travail ;
- pour les salariés âgés de 60 à 65 ans qui peuvent bénéficier d'une pension à taux plein, sous réserve que la mise à la retraite s'effectue dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la date de publication de la loi de 2003 portant réforme des retraites et ayant pris effet avant le 1^{er} janvier 2010.

Les salariés âgés de 65 ans pourront donc, s'ils le souhaitent, prolonger leur activité de une à cinq années, sous réserve d'en avoir préalablement manifesté l'intention auprès de leur employeur.

Aux termes du décret n° 2008-1515 du 30 décembre 2008, trois mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge de 65 ans, l'employeur devra interroger par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite.

En cas de réponse négative du salarié dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'employeur a interrogé le salarié ou si l'employeur n'a pas respecté la procédure ou les délais, l'employeur ne peut pas le mettre à la retraite d'office pendant l'année qui suit la date à laquelle le salarié aura atteint l'âge de 65 ans. Chaque année, il doit à nouveau interroger le salarié sur ses intentions, trois mois avant la date de son anniversaire.

La mise à la retraite d'un salarié âgé de 65 ans demeure donc possible, si celui-ci n'exprime pas la volonté de poursuivre son activité au-delà de cet âge.

Par dérogation à cette règle, le décret a prévu toutefois que la mise à la retraite ne pouvait prendre effet au cours de l'année 2009 que si elle a été notifiée avant le 1^{er} janvier 2009 ou si le salarié, interrogé par l'employeur au moins trois mois avant la date d'effet de cette mise à la retraite, n'a pas dans un délai d'un mois manifesté son intention de poursuivre son activité.

III.3. LA LOI MODIFIE L'OBLIGATION DE DÉCLARER LES DÉPARTS DES SENIORS DE L'ENTREPRISE

L'article 90 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a modifié l'étendue de l'obligation faite à l'employeur de déclarer les départs de l'entreprise des seniors (article L.1221-18 du Code du travail).

Désormais, tout employeur ayant procédé soit à la mise en préretraite, à la mise à la retraite d'office d'au moins un salarié, soit au licenciement ou à la rupture conventionnelle du contrat d'au moins un de ses salariés âgés de 55 ans au moins au cours de l'année civile précédente doit déclarer à l'URSSAF au 31 janvier de chaque année :

- d'une part, le nombre de salariés partis en préretraite d'entreprise ou mis à la retraite d'office quel que soit l'âge du salarié, et le nombre de salariés licenciés ou ayant fait l'objet d'une rupture conventionnelle lorsqu'ils sont âgés de 55 ans au moins ;
- d'autre part, l'âge du salarié et le montant de l'avantage qui lui est alloué.

Cette obligation déclarative a été mise en œuvre pour la première fois en 2009. Ainsi, les employeurs ont été tenus, avant le 31 janvier 2009, de signaler à l'URSSAF tous les départs tels qu'indiqués ci-dessus intervenus au cours de l'année 2008.

L'arrêté du 31 décembre 2008 a fixé le modèle de déclaration qui peut être complétée en ligne.

Le défaut de production de cette déclaration dans les délais prescrits donne lieu à une pénalité d'un montant égal à six cents fois le taux horaire du SMIC.

Toutefois, les entreprises qui effectuent leur déclaration annuelle de données sociales unifiée (DADS-U) de manière dématérialisée sont dispensées de cette déclaration spécifique lorsque les données portant sur les préretraites, mises à la retraite d'office ou licenciements, sont renseignées dans la DADS.

RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE

SOCIALE : UN DIALOGUE

PERMANENT AVEC

LES PARTENAIRES SOCIAUX

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail constitue une des premières lois issues de la procédure de concertation introduite à l'article L.1 du Code du travail par la loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007. Selon cette procédure, lorsque le Gouvernement envisage une réforme concernant les règles générales du droit du travail – à savoir les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle – il doit, dans un premier temps, se concerter avec les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Des réflexions sont actuellement menées au Parlement sur l'éventualité d'élargir cette procédure de concertation préalable avec les partenaires sociaux aux textes législatifs d'origine parlementaire concernant les règles générales du droit du travail. Ainsi, le Sénat et l'Assemblée nationale ont chacun adopté un protocole organisant, à titre expérimental, la consultation des partenaires sociaux préalablement à l'examen des propositions de lois relatives aux relations du travail, à l'emploi et à la formation professionnelle (Protocole Sénat du 16 décembre 2009 et Protocole Assemblée nationale du 16 février 2010). Concrètement, lorsque l'inscription d'une proposition de loi "à caractère social" est désormais envisagée par la Conférence des Présidents, le Président de la commission des affaires sociales informe par écrit les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de recueillir leur avis ainsi que, le cas échéant, leur volonté d'ouvrir une négociation. Ces expérimentations feront l'objet d'une évaluation au plus tard en septembre 2011.

I. LA LOI DU 20 AOÛT 2008 PORTANT RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET RÉFORME DU TEMPS DE TRAVAIL

I.1. LA LOI MODIFIE LES CRITÈRES DE REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE...

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 opère une refonte profonde des bases du système des relations sociales dans les entreprises, les branches et au niveau national et interprofessionnel. Les règles en vigueur reposaient sur une représentativité présumée à partir de la liste des cinq organisations syndicales figurant dans l'arrêté ministériel du 31 mars 1966 et sur des critères permettant aux organisations syndicales ne figurant pas sur cette liste de prouver leur représentativité. Ces règles devaient être réactualisées pour prendre en compte l'évolution des forces syndicales aux différents niveaux de négociation, notamment à travers leur audience.

Élaborée à partir de la Position commune du 10 avril 2008, la loi du 20 août 2008, dans sa première partie, transforme les conditions de l'implantation syndicale dans l'entreprise, et les critères de représentativité des organisations syndicales en leur donnant une assise électorale fondée sur les suffrages exprimés lors des élections des représentants du personnel, régulièrement mesurés à chaque cycle électoral. Elle modifie également les modalités d'organisation des élections professionnelles, la négociation collective et la validité des accords. En outre, elle introduit des règles concernant le financement des organisations syndicales.

Les critères de la représentativité syndicale

La représentativité des organisations syndicales est désormais déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

- 1° le respect des valeurs républicaines ;
- 2° l'indépendance ;
- 3° la transparence financière ;
- 4° une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- 5° l'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L.2122-1, L.2122-5, L.2122-6 et L.2122-9 du Code du travail ;
- 6° l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- 7° les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Ces nouvelles dispositions s'inscrivent dans une tendance visant à donner davantage de place à la négociation collective et au dialogue social. Elles confèrent plus de légitimité aux acteurs sociaux et à leurs accords au niveau de l'entreprise, au niveau de la branche ou au niveau national interprofessionnel.

I.2. ... ET DONNE UN RÔLE PRÉPONDÉRANT AU CRITÈRE DE L'AUDIENCE...

I.2.1. Les seuils de représentativité

Le critère de l'audience est mesuré au regard des résultats du premier tour des élections au comité d'entreprise (CE), ou de la délégation unique du personnel (DU) ou, à défaut, des élections des délégués du personnel (DP).

- Au niveau de l'établissement et de l'entreprise : une organisation syndicale est représentative si elle recueille au moins 10 % des suffrages exprimés.
- Au niveau du groupe : une organisation syndicale est représentative selon les mêmes règles que pour l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés.
- Au niveau des branches professionnelles : une organisation syndicale est représentative si elle recueille au moins 8 % des suffrages exprimés. Cette mesure est faite par agrégation des résultats électoraux des entreprises de la branche. Elle doit également disposer d'une implantation territoriale équilibrée.
- Au niveau national interprofessionnel : une organisation syndicale est représentative si elle recueille au moins 8 % des suffrages exprimés. Cette mesure est faite par agrégation de l'ensemble des résultats électoraux. Elle doit en outre être représentative à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.

I.2.2. Déroulement des élections (principes communs)

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

I.2.2.1. Le scrutin

Il s'agit d'un scrutin de liste avec attribution des sièges à la proportionnelle, susceptible de comporter deux tours d'élection.

L'élection est organisée distinctement par collèges électoraux.

Pour les délégués du personnel ou la délégation unique du personnel :

- 1^{er} collège : ouvriers et employés ;
- 2^e collège : techniciens, agents de maîtrise et assimilés ingénieurs, chefs de service et cadres.

Pour les délégués du personnel, il peut y avoir un collège électoral unique, si l'effectif ne dépasse pas 25 salariés et si l'élection ne concerne qu'un seul titulaire et un seul suppléant.

Pour le comité d'entreprise :

- 1^{er} collège : ouvriers et employés ;
- 2^e collège : collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés ;
- 3^e collège : collège spécial des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés (s'ils sont au moins 25 dans l'entreprise ou si l'entreprise occupe plus de 500 salariés).

D'une manière générale, si le protocole d'accord préélectoral, signé par la totalité des organisations syndicales représentatives, le prévoit, le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés (par exemple mise en place d'un collège unique, ou création d'un collège "autres" pour une catégorie de salariés spécifique).

Les listes de candidats sont distinctes pour les délégués titulaires et les délégués suppléants dans chacun des collèges.

1.2.2.2. Le bureau de vote

À la date de l'annonce du premier tour de scrutin, donnée par voie d'affichage ou fixée par le protocole d'accord préélectoral, un bureau de vote est obligatoirement désigné.

Sauf disposition contraire du protocole préélectoral, il peut être constitué, pour chacun des collèges, par les deux électeurs les plus âgés et l'électeur le plus jeune, présents au moment de l'ouverture du scrutin.

Le bureau de vote assure la surveillance du bon déroulement du scrutin. Il consigne les résultats ainsi que toute observation qu'il juge utile dans un procès-verbal.

1.2.2.3. Déroulement des deux tours de l'élection

Le premier tour

Obligatoirement organisé, le premier tour est réservé aux listes établies par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas des articles L.2314-3 et L.2324-4 du Code du travail, c'est-à-dire les organisations syndicales qui ont été invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral.

À l'issue du premier tour, le bureau de vote peut constater l'une des trois situations suivantes :

- l'absence de liste présentée par une organisation syndicale habilitée à présenter des candidats : il prend acte de la carence de candidature dans un procès-verbal. Un second tour est obligatoirement organisé ;
- le quorum n'est pas atteint : le bureau de vote procède au dépouillement mais aucun siège n'est attribué et un second tour est organisé pour chacun des collèges ou des scrutins pour lequel le quorum n'a pas été atteint ;
- le quorum a été atteint : il est procédé au dépouillement et à l'attribution des sièges. Un second tour n'est organisé que si tous les sièges n'ont pas été pourvus, les listes présentées au premier tour étant incomplètes.

Le quorum est atteint lorsque le nombre de suffrages valablement exprimés (hormis les bulletins blancs et nuls) est au moins égal à la moitié du nombre des électeurs inscrits. Il s'apprécie par collègue et par liste : titulaires, suppléants.

Le second tour

Ouvert à toutes les candidatures qu'elles soient ou non présentées par une organisation syndicale, le second tour est organisé dans les 15 jours suivant le premier tour.

Si l'institution ne peut être mise en place faute de candidature et d'attribution de siège aux premier et second tours, alors un procès-verbal de carence totale doit être établi par l'employeur.

Une candidature unique est considérée comme une liste. Plusieurs candidatures uniques non syndiquées peuvent constituer une liste commune. Cependant, l'électeur ne peut regrouper dans une même enveloppe des listes distinctes de candidats : son vote serait nul.

1.2.3. Le dispositif de consolidation des résultats des élections

La collecte des procès-verbaux d'élections avait jusqu'en 2008 pour objectif de produire des statistiques nationales. Elle a désormais des conséquences normatives, puisque les résultats des élections professionnelles sont le fondement de la représentativité dans l'entreprise, la branche et au niveau interprofessionnel.

Le dispositif de consolidation des résultats des élections est organisé par le ministre chargé du Travail en étroite coopération avec les partenaires sociaux.

Il doit donc revêtir un caractère d'exhaustivité, présenter une fiabilité maximale et être réalisé dans la plus grande transparence vis-à-vis des organisations syndicales et professionnelles.

Les élections professionnelles concernées

Il s'agit des élections au comité d'entreprise (CE) ou à la délégation unique du personnel (DU) et des délégués du personnel (DP). L'obligation d'organiser des élections est prévue par le Code du travail en fonction du nombre de salariés occupés.

Les effectifs sont calculés conformément aux dispositions prévues par le Code du travail. Dans certaines conditions, le vote peut avoir lieu par voie électronique.

- **Délégués du personnel**

Tous les organismes de droit privé, quels que soient leur forme juridique et leur objet, ainsi que certains établissements du secteur public doivent organiser les élections des délégués du personnel, dès lors qu'ils occupent au moins 11 salariés. Cet effectif doit être atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date des élections.

- **Comité d'entreprise**

Dans tous les organismes de droit privé de 50 salariés et plus, quels que soient leur forme juridique et leur objet, ainsi que certains établissements du secteur public, le chef d'entreprise est tenu d'organiser la mise en place d'un comité d'entreprise (CE) composé de représentants élus du personnel et éventuellement de représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales. Ce comité assume des attributions économiques d'une part, sociales et culturelles d'autre part. Il dispose pour ce faire, des moyens matériels et financiers nécessaires. Le chef d'entreprise (ou son représentant) assure les fonctions de président du CE.

- Délégation unique du personnel

Si l'effectif de l'entreprise (apprécié conformément aux dispositions prévues par le Code du travail) est inférieur à 200 salariés, l'employeur peut opter pour la délégation unique de représentation du personnel qui réunit les attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise au sein d'une même délégation élue.

1.2.4. Les bornes du cycle électoral

Les premiers résultats concernant la représentativité des syndicats dans les branches et au niveau interprofessionnel doivent, en application de la loi, être produits en 2013 au plus tard. Ils se fondent sur les résultats des élections dans l'ensemble des entreprises, sur un cycle électoral complet, qui est de quatre ans.

Le Haut Conseil du dialogue social a rendu un avis favorable le 4 juillet 2009 pour que les bornes du cycle électoral soient fixées au 1^{er} janvier 2009 et au 31 décembre 2012.

Le ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique est en charge de produire les résultats des élections pour chaque cycle électoral. Ils sont alors présentés par le ministre au Haut Conseil du dialogue social.

Durée du mandat

Le renouvellement a lieu tous les quatre ans. Cependant, un accord collectif (de branche, de groupe ou d'entreprise) peut fixer une durée de mandat comprise entre deux et quatre ans.

Par ailleurs, l'employeur doit prendre l'initiative d'organiser des élections partielles si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

I.3. ... EN CONCERTATION AVEC LE HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL

I.3.1. La composition du Haut Conseil du dialogue social

Le Haut Conseil du dialogue social a été institué par la loi du 20 août 2008 et s'est réuni à partir de mars 2009.

Il comprend :

- cinq représentants des organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles et, en nombre égal, des représentants des organisations représentatives d'employeurs au niveau national désignés par ces organisations. Des représentants suppléants en nombre égal à celui des titulaires sont désignés dans les mêmes conditions. Ils ne siègent qu'en l'absence des titulaires ;
- trois représentants du ministre chargé du Travail ;
- trois personnes qualifiées proposées par le ministre chargé du Travail (une de ces personnes, désignée par le Premier ministre, préside les séances du Haut Conseil).

Les membres du Haut Conseil du dialogue social sont nommés par le Premier ministre pour une durée de cinq ans.

I.3.2. Une consultation permanente jusqu'à 2013

La première détermination des organisations syndicales représentatives au niveau des branches et au niveau interprofessionnel doit être réalisée au plus tard huit mois après la fin du cycle électoral.

Le décret du 4 novembre 2008 relatif aux modalités de recueil et de consolidation des résultats des organisations syndicales aux élections professionnelles prévoit que "les résultats du premier cycle électoral sont transmis [au Haut Conseil] au plus tard le 31 mars 2013".

Outre l'avis qu'il devra rendre en 2013 sur les résultats de la mesure d'audience des organisations syndicales, le Haut Conseil est régulièrement réuni pour se prononcer sur toute question relative à la construction du dispositif de collecte des procès-verbaux d'élection et pouvant impacter la mesure de l'audience syndicale.

Les réunions du Haut Conseil sont préparées en amont par un groupe de suivi, émanation du Haut Conseil, dans lequel siègent des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives.

II. MARS, LE SYSTÈME D'INFORMATION DE MESURE DE L'AUDIENCE

II.1. LES OBJECTIFS DU PROJET MARS

Le projet MARS (Mesure de l'audience de la représentativité syndicale) doit permettre au ministre chargé du Travail de réaliser la mesure de l'audience telle que prévue par la loi, avec toutes les garanties nécessaires et assurer la connaissance par le ministère de la totalité du processus électoral.

Mesurer l'audience signifie d'une part, être en capacité d'enregistrer et d'exploiter l'information issue des procès-verbaux d'élection qui sont transmis par les entreprises, et d'autre part, de pouvoir identifier les entreprises, concernées par les élections, pour lesquelles aucun procès-verbal n'a été reçu et enregistré par le ministre chargé du Travail afin de les sensibiliser à leur obligation ou de leur demander de transmettre les informations utiles (par exemple la date prévue de la prochaine élection).

II.2. DE NOUVEAUX OUTILS DÉDIÉS AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Un nouveau modèle de procès-verbal des élections professionnelles

Un nouveau CERFA de procès-verbal (PV) des élections professionnelles et sa notice ont été mis à disposition des entreprises à partir de novembre 2008 et réactualisés en janvier 2010. Ce nouveau PV⁽¹⁾ a introduit les modifications prévues dans la loi : les entreprises doivent notamment renseigner les résultats du premier tour des élections, quel que soit le nombre de votants, et indiquer la convention collective de branche applicable. Certains PV sont encore remplis sur l'ancien CERFA. Des informations sont donc manquantes, ce qui nécessite des corrections, réalisées sous la responsabilité du ministère et dont le principe a été concerté avec le Haut Conseil du dialogue social.

Un nouveau circuit de collecte des PV

Un nouveau circuit de collecte des PV a également été mis en place. L'entreprise doit acheminer un exemplaire du PV directement au

1) Le CERFA de procès-verbal des élections professionnelles et sa notice sont disponibles sur le site Internet du ministère : www.travail-solidarite.gouv.fr Rubrique Informations pratiques/Formulaires/Elections des représentants au comité d'entreprise/délégué du personnel.

prestataire chargé de la saisie des résultats de toutes les élections en plus du circuit habituel de transmission des procès-verbaux à la section d'inspection compétente. L'adresse du prestataire est désormais inscrite sur chaque PV²⁾.

Un site Internet dédié à la consultation des résultats

Conformément à la loi du 20 août 2008, le système MARS doit également permettre à toute personne de consulter les résultats unitaires d'une élection d'une entreprise. Cette consultation sera rendue possible via la création d'un site Internet dédié dont l'ouverture devrait intervenir avant l'été 2010. Il pourra être consulté à l'adresse www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr.

Ce site permettra également d'avoir accès à la réglementation en vigueur, de télécharger les modèles de PV et de pré-remplir ces PV en ligne.

En revanche, aucune agrégation de résultats partiels n'est prévue avant la fin du cycle électoral, début 2013.

II.3. DES ENJEUX STATISTIQUES ET STRATÉGIQUES

MARS doit également permettre de mettre à disposition d'autres entités du ministère chargé du Travail les informations sur les élections CE et DP notamment pour continuer à alimenter les statistiques réalisées par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

Le système d'information qui doit permettre de mesurer la représentativité syndicale est stratégique pour le ministère, pour les organisations syndicales et de manière globale pour la modernisation du dialogue social en France.

Le ministère chargé du Travail met tout en œuvre afin que le système fonctionne avec les garanties requises pour pouvoir fournir des résultats fiables en 2013.

2) CTEP – TSA 79104 – 76934 Rouen Cedex 9.

III. PREMIERS ENSEIGNEMENTS DE LA LOI DU 20 AOÛT 2008, PREMIERS FAITS MARQUANTS, PRÉCISIONS APPORTÉES

Les dispositions de la loi du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, sont, pour certaines, entrées en vigueur dès la publication de la loi, comme les règles de création de la section syndicale et de désignation de son représentant. D'autres entrent en vigueur à des dates déterminées par la loi, comme la négociation en l'absence de délégué syndical (31 décembre 2009). Enfin, les nouvelles règles de représentativité et de désignation du délégué syndical sont mises en œuvre à l'occasion du renouvellement des élections professionnelles dans les entreprises. Le cycle électoral étant de deux à quatre ans, selon les entreprises, il est donc encore trop tôt pour dresser un bilan de la loi.

La Cour de cassation a confirmé la conformité de la loi du 20 août 2008 avec les normes européennes et internationales, à savoir les conventions OIT n° 98 et n° 135, la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, la Charte sociale européenne ainsi que la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (*Cass. soc. 14 avril 2010 n° 889*).

Il est toutefois intéressant de revenir sur quelques faits marquants de l'année 2009.

III.1. LES NOUVELLES RÈGLES DE VALIDITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS SONT ENTRÉES EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2009

De nouvelles règles de validité des accords sont introduites par la loi du 20 août 2008 aux trois niveaux (interprofessionnel, branche et entreprise). Tout accord collectif doit, pour être valide, avoir été signé par des syndicats qui ont recueilli au moins 30 % des suffrages, lors de la mesure de l'audience, et ne pas faire l'objet de l'opposition de syndicats ayant recueilli la majorité des suffrages.

Ces règles sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2009 pour toutes les entreprises, y compris celles qui n'avaient pas encore organisé d'élections soumises aux nouvelles règles.

Pour les niveaux branche, national et interprofessionnel, ces dispositions entreront en vigueur en 2013. Jusqu'à cette date, les accords collectifs conclus à ces niveaux restent soumis au droit d'opposition

majoritaire en nombre, tel qu'issu de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Éviter le blocage de la négociation pendant la période transitoire : la validation des accords d'entreprise par référendum

L'article 42 de la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures est venu compléter ce dispositif de validation des accords d'entreprise. Cet article introduit en effet la possibilité, pendant la période transitoire, de valider par référendum des accords d'entreprise conclus avec des délégués syndicaux régulièrement désignés, mais dont on ne peut mesurer le poids au regard des dernières élections professionnelles en raison d'une carence ou de l'absence de dépouillement du premier tour.

Le paragraphe II de l'article 12 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail est donc complété par un alinéa ainsi rédigé : *“Jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure au 21 août 2008, en cas de carence au premier tour des élections professionnelles ou d'absence de dépouillement du premier tour des élections professionnelles, la validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.”*

Les nouvelles règles de validité des accords ne remettent pas en cause la négociation collective

La comparaison du nombre d'accords d'entreprise conclus en 2009 sous l'empire de ces nouvelles règles, par rapport au nombre d'accords conclus en 2008, soumis au droit d'opposition majoritaire, ne fait pas apparaître d'incidence particulière de la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions sur l'activité conventionnelle. La négociation collective, dans sa forme institutionnelle la plus classique, semble en effet connaître une certaine stabilité (voir la partie 3 sur la négociation d'entreprise en 2009).

Les rapports de force changent

Pourtant, avec l'entrée en vigueur des nouvelles règles de représentativité et de validité des accords, les rapports de force dans la

négociation au sein de l'entreprise changent. Les nouvelles règles de validité des accords, l'apparition de nouveaux syndicats représentatifs ou la disparition de certains syndicats ou encore la faiblesse de l'audience de certains syndicats qui étaient jusque-là signataires d'accords collectifs auront inévitablement des conséquences sur la vie des accords conclus antérieurement à la loi (compte tenu des conditions de révision et de dénonciation des accords notamment).

III.2. LES NOUVELLES OBLIGATIONS COMPTABLES DES SYNDICATS PROFESSIONNELS DE SALARIÉS OU D'EMPLOYEURS ONT ÉTÉ PRÉCISÉES PAR DÉCRET

La loi du 20 août 2008 a soumis les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs à des obligations d'établissement, d'approbation, de certification et de publication de leurs comptes. Le respect de ces obligations est par ailleurs pris en compte dans le cadre des critères de représentativité au titre de la transparence financière.

Le décret n° 2009-1664 du 28 décembre 2009, publié au Journal officiel du 30 décembre 2009 modifie l'article R.823-17 du Code de commerce afin d'offrir aux organisations syndicales et professionnelles la possibilité de négocier les honoraires des commissaires aux comptes, ceux-ci étant déterminés en fonction d'un barème.

Le décret n° 2009-1665 du 28 décembre 2009, publié au Journal officiel du 30 décembre 2009, pris en application des articles L.2135-1 à L.2135-6 du Code du travail, prévoit les modalités d'établissement des comptes, de certification et de mise en œuvre de l'obligation de publicité.

Celles-ci diffèrent selon le niveau de ressources des organisations :

- les organisations dont les ressources sont supérieures à 230 000 euros à la clôture de l'exercice sont tenues d'établir des comptes, comprenant un bilan, un compte de résultat et une annexe, qu'elles doivent faire certifier par un commissaire aux comptes. Ces comptes sont publiés sur le site Internet de la Direction de l'information légale et administrative (DILA) ;
- les organisations disposant de ressources comprises entre 2 000 et 230 000 euros peuvent tenir des comptes simplifiés ; ces comptes sont publiés sur le site précité de la DILA ou sur leur propre site Internet ou bien sont déposés auprès de la DIRECCTE compétente. Dans ce dernier cas, les comptes des organisations disposant de ressources inférieures à 23 000 euros ne sont consultables que lorsque cette consultation n'est pas susceptible de porter atteinte à la vie privée de leurs membres ;

- les organisations dont les ressources sont inférieures à 2 000 euros peuvent satisfaire à leur obligation de tenue de comptes sous la forme d'un livre mentionnant chronologiquement l'origine et le montant de leurs ressources et dépenses. Les modalités de publicité de ces comptes ultrasimplifiés sont identiques à la catégorie précédente, avec un impératif d'anonymisation des documents.

Les obligations relatives à l'établissement des comptes s'appliquent à compter de l'exercice comptable 2009, pour l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles. Les obligations relatives à l'approbation, à la certification et à la publicité de ces comptes font l'objet d'une entrée en vigueur échelonnée dans le temps, à compter de l'exercice comptable 2010 pour les structures nationales, à compter de l'exercice comptable 2011 pour les structures aux niveaux régional et départemental et enfin, à compter de l'exercice comptable 2012 pour l'ensemble des autres niveaux.

III.3. LES PREMIÈRES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ORGANISÉES EN APPLICATION DE LA LOI DU 20 AOÛT 2008 ET LES PREMIERS ARRÊTS DE LA COUR DE CASSATION QUI PERMETTENT D'EN PRÉCISER LA PORTÉE

III.3.1. Plusieurs jurisprudences concernent la "période transitoire"

La loi a notamment prévu une période transitoire pour l'application à l'entreprise des nouvelles règles concernant la représentativité et le mandat des délégués syndicaux. Celles-ci n'entrent en vigueur qu'après le premier tour de la première élection professionnelle entièrement organisée après le 20 août 2008. Jusqu'à cette date, les organisations affiliées à une confédération représentative au plan national sont présumées représentatives.

La Cour de cassation précise alors que la représentativité d'un syndicat affilié à une des confédérations reconnues représentatives au plan national antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 ne peut être contestée. Il s'agit donc toujours d'une présomption irréfragable (*Cass. soc., 8 juillet 2009 n° 09-60031, Okaïdi c/ Fédération CGT commerce distribution services*).

En outre, elle précise que, pendant la période transitoire, dans l'attente de l'organisation des premières élections professionnelles, un syndicat qui ne bénéficie pas de la présomption peut établir sa représentativité dans l'entreprise, alors qu'il n'était pas représentatif à la date de publication de la loi. Il peut ainsi apporter la preuve qu'il remplit

les nouveaux critères énoncés à l'article L.2121-1 du Code du travail, à la seule exception du seuil électoral de 10 %. Il devra satisfaire ce seuil dès les premières élections organisées dans l'entreprise qui entraîneront l'application des nouvelles dispositions de la loi du 20 août 2008 relatives à la représentativité (*Cass. soc., 10 mars 2010 n° 463 et 464*).

III.3.2. Des précisions importantes relatives à la création d'une section syndicale dans l'entreprise sont apportées

Nombre d'adhérents requis

Comme le précise aujourd'hui la Cour de cassation, l'effectif de l'entreprise importe toujours peu, pour la mise en place d'une section syndicale. Ce qui compte, en revanche, c'est la présence d'au moins deux adhérents dans l'entreprise (*Cass. Soc., 8 juillet 2009 n° 08-60.599, Véolia Transports Bordeaux c/ FAT UNSA et Cass. Soc., 4 novembre 2009, n° 09-60.075, Hôpital européen La Roseraie c/ Syndicat Sud santé-sociaux de la Seine-Saint-Denis*).

Date de création de la section

La création de la section n'a pas à être antérieure à la nomination du délégué syndical ou des représentants de la section syndicale : les conditions de son existence s'apprécient au moment de la désignation (*Cass. Soc., 8 juillet 2009 n° 08-60.599, Véolia Transports Bordeaux c/ FAT UNSA*).

Contestation de l'existence d'une section syndicale

En cas de contestation portant sur l'existence d'une section syndicale, le syndicat doit apporter les éléments de preuve utiles pour établir la présence d'au moins deux adhérents dans l'entreprise, dans le respect du contradictoire, à l'exclusion des éléments susceptibles de permettre l'identification des adhérents du syndicat, dont seul le juge peut prendre connaissance (*Cass. soc., 8 juillet 2009 n° 09-60.032, Okäidi c/ Fédération CGT commerce distribution services*).

La Cour de cassation impose ainsi un aménagement "du principe du contradictoire" pour que la liberté syndicale demeure effective : l'adhésion du salarié à un syndicat relève de sa vie personnelle et ne peut être divulguée sans son accord. À défaut d'un tel accord, le syndicat ne peut être contraint de produire une liste nominative de ses adhérents.

III.3.3. La loi de 2008 est amenée à être complétée

La mesure de l'audience dans les très petites entreprises fera l'objet d'un projet de loi

La loi du 20 août 2008 a prévu que des dispositions particulières pour mesurer l'audience dans des branches composées d'entreprises où, en raison de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles, devaient intervenir, suite à une négociation interprofessionnelle sur ce sujet.

Les partenaires sociaux ont donc entamé, conformément à l'article L.2122-6 du Code du travail, des discussions qui ont débuté le 22 juin 2009. Les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à un accord alors même que le ministre chargé du Travail avait annoncé son intention de reprendre l'initiative sur ce sujet en l'absence d'accord des partenaires sociaux avant le 30 octobre 2009.

Les discussions ont en effet été interrompues à l'automne 2009 et le 22 décembre dans un communiqué commun, le MEDEF et la CGPME ont indiqué que les partenaires sociaux n'étaient pas en mesure d'ouvrir une négociation sur la représentation des salariés dans les TPE lors de la rencontre paritaire prévue le même jour.

À la suite de ce communiqué, le 20 janvier 2010, l'UPA, et la CFDT, la CGT, la CFTC et la CFE-CGC ont annoncé leur volonté d'avancer ensemble dans la discussion.

Ces partenaires ont ainsi abouti à la rédaction d'une lettre commune adressée au Premier ministre et au ministre chargé du Travail.

La lettre commune s'inscrit dans l'esprit de l'article L.2122-6 du Code du travail à savoir le renforcement de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et la mesure de l'audience des organisations syndicales tout en élargissant son périmètre à l'ensemble des salariés des très petites entreprises.

Le Gouvernement présentera au Parlement un projet de loi dans le courant de l'année 2010.

ACTION DE L'ÉTAT

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

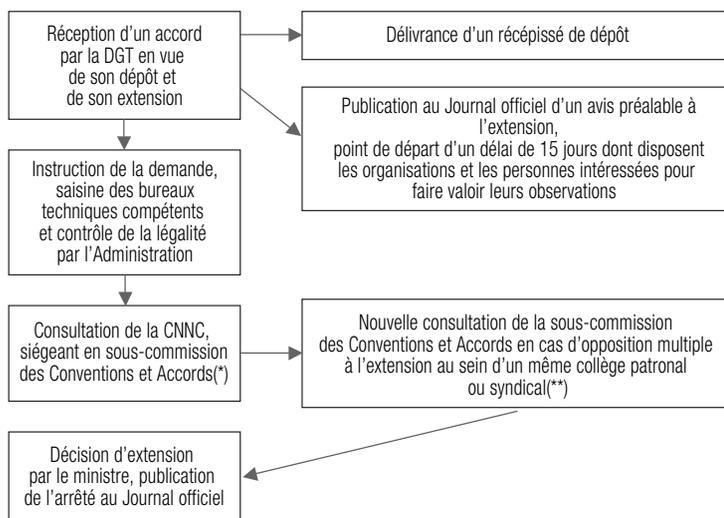
I.1. L'ACTIVITÉ DE LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS DE LA CNNC EN 2009

I.1.1. Rappel des procédures d'extension et d'élargissement

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 (article L.2261-24 du Code du travail).



(*) Hors réunion exceptionnelle, 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 (avenant par exemple) conclu dans le cadre d'un texte de base (convention collective, accord interprofessionnel ou professionnel) 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.

1.1.2. Des demandes d'extension plus nombreuses en 2009

En 2009, 1 076 demandes d'extension ont été enregistrées par la Direction générale du travail (DGT). Ce chiffre traduit une nouvelle hausse des demandes d'extension (plus de 11 % par rapport à 2008). L'évolution sur la période 2007-2009 est même de plus de 22 %.

Nombre de demandes d'extension de 2002 à 2009

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Nombre de demandes d'extension	602	644	776	895	885	879	963	1 076

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Cette augmentation du nombre de demandes d'extension a surtout été perceptible à la fin de l'année 2009. L'accroissement du nombre de textes déposés, lié notamment à la négociation sur l'amélioration de l'emploi des seniors, a mécaniquement entraîné une augmentation conséquente du nombre d'accords en cours d'examen ("stock") en vue de leur extension, qui s'élevait, au 31 décembre 2009, à près de 180 textes.

Parmi le nombre total d'accords soumis à la procédure d'extension, les accords salariaux, faisant l'objet d'une procédure accélérée (PA), sont moins nombreux en 2009 (417) qu'en 2008 (477). En revanche,

les accords portant sur d'autres thèmes, et soumis à la procédure normale (PN), ont connu une hausse de 35 % (487 en 2008 ; 658 en 2009).

Nombre de demandes d'extension par an (entre 2002 et 2009)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Accords salaires	229	278	319	361	431	409	477	417
Autres thèmes	373	367	457	535	454	470	487	659
Nb total	602	644	776	895	885	879	963	1 076

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

1.1.3. Des réunions de la sous-commission plus fréquentes

La sous-commission des Conventions et Accords s'est réunie à onze reprises pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement ainsi que pour recueillir l'avis des partenaires sociaux sur des textes législatifs et/ou réglementaires, conformément à l'article L.2261-15 du Code du travail.

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

1.1.4. Les accords étendus restent nombreux et abordent majoritairement d'autres thèmes que les salaires

Au cours de l'année 2009, 831 textes ont été étendus contre 899 en 2008, soit une réduction de 8 %. Parallèlement, le nombre d'accords déposés en vue de leur extension a progressé en 2009.

Cette évolution s'explique par la thématique des accords étendus (salaire ou autre) et par le dépôt tardif des textes conventionnels conclus en 2009.

Nombre de textes étendus entre 2003 et 2009 selon la procédure d'examen

	Nb textes étendus (PA)	Nb textes étendus (PN)	Total
2003	247	326	573
2004	296	454	750
2005	306	410	716
2006	376	479	855
2007	452	435	887
2008	475	424	899
2009	367	464	831

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)
PA : procédure accélérée - PN : procédure normale

Les accords salariaux représentent une part des accords plus faible que les années précédentes

367 accords de salaires ont été étendus en 2009 contre 475 en 2008 (chiffre définitif).

C'est surtout la proportion d'accords de salaires étendus qui baisse par rapport aux années précédentes. En 2009, les accords de salaires étendus représentaient 44 % de la masse des accords étendus alors qu'ils représentaient 53 % des accords en 2008 et plus de 51 % en 2007.

Or, seuls les accords traitant exclusivement des salaires peuvent être examinés selon la procédure accélérée. Les accords portant sur d'autres thèmes suivent la procédure normale. À titre d'exemple, de nombreux accords soumis à extension portaient sur le contrat de travail (période d'essai, portabilité, etc.), l'emploi et l'égalité professionnelle.

De nombreux accords portant sur d'autres thèmes (seniors, retraite complémentaires, etc.) ont été déposés en fin d'année

S'agissant des accords portant sur les autres thèmes de négociation, l'augmentation importante précédemment relevée intervient surtout en fin d'année. C'est en effet à cette période qu'ont été déposés de nombreux accords portant sur les seniors, la formation professionnelle et la protection sociale complémentaire.

Déposés en toute fin d'année 2009, les accords qui ont fait l'objet d'une demande d'extension ont eu vocation à être traités en 2010.

1.1.5. Les délais d'extension restent stables

En moyenne, en 2009, l'instruction d'une demande d'extension, quelle que soit la procédure d'examen, a demandé 104 jours entre la réception de la demande (délivrance du récépissé de dépôt), 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, qui correspond à moins de quatre mois, est inférieur au délai légal de six mois fixé par l'article R.2261-8 du Code du travail.

Les délais moyens d'extension de 2009 pour chaque procédure (PA et PN) sont comparables à ceux de l'année précédente, alors même que le nombre de demandes d'extension progresse de manière importante.

Le délai moyen global d'extension des accords, qui est, lui, en augmentation, est à relier à l'augmentation manifeste du nombre d'accords portant sur d'autres thèmes que les salaires. En effet, les accords salaires sont examinés dans le cadre d'une procédure accélérée. En revanche, les autres accords sont plus complexes et peuvent aborder des thématiques multiples, voire nouvelles (cf. seniors) impliquant des saisines interministérielles. Leur traitement, par conséquent, nécessite un temps d'analyse sensiblement plus élevé.

Délai moyen d'instruction des demandes d'extension par type de procédure de 2007 à 2009

Délai moyen d'extension	2007	2008	2009
Procédure accélérée	79	62	62
Procédure normale	150	140	138
Global	112	97	104

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Lecture : en 2009, il s'écoule en moyenne 138 jours entre la délivrance du récépissé de dépôt d'un accord pour lequel est faite une demande d'extension et la publication de l'arrêté au Journal officiel dans le cadre d'une procédure normale, 62 jours dans le cadre d'une procédure accélérée. Le délai moyen d'extension global (quelle que soit la procédure) est de 104 jours.

1.1.6. L'élargissement de textes à un autre secteur reste stable

Sur les 831 textes étendus en 2009, 37 ont été élargis à d'autres secteurs d'activité ou territoriaux. Ces textes sont principalement des accords de salaires régionaux, et plus particulièrement des accords conclus dans la branche des *entreprises d'architecture* qui doivent être élargis au secteur des *maîtres d'œuvre en bâtiment* en raison de la carence en représentation dans ce secteur professionnel.

I.2. LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS DE LA CNNC : UN LIEU D'OBSERVATION DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE ET D'ACCOMPAGNEMENT DE LA DOCTRINE DE DROIT CONVENTIONNEL

Certains accords, portant sur les salaires notamment, sont présentés sans observations à la sous-commission des Conventions et Accords.

La part des accords qui génère des observations de l'État est sensiblement plus importante qu'au cours des années précédentes. Elle est notamment plus marquée en fin d'année. Plusieurs facteurs sont à l'origine de ces observations :

- les lois votées en 2008 (loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail et loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail) ont généré un certain nombre d'observations, les accords n'ayant pas nécessairement intégré les nouvelles dispositions mises en place ;
- la récurrence d'observations fondées sur le respect du principe de l'égalité entre femmes et hommes (voir la partie 3 : la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) ;
- l'examen des premiers accords portant sur l'emploi des seniors présentés en fin d'année.

Cinq thèmes se partagent 90 % des observations présentées par l'État (durée du travail, formation professionnelle, égalité hommes/femmes, règles relatives aux conventions collectives, contrat de travail).

Les observations de l'État

Cinq types d'observations sont formulées par l'État et soumises à l'avis des membres de la sous-commission des Conventions et Accords :

- l'appel à l'attention des partenaires sociaux sur certains points (erreur matérielle, politiques publiques, etc.) ;
- 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 ;
- 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 ;
- le renvoi à la négociation du texte soumis à l'extension, soit pour des raisons de légalité, soit pour des raisons d'opportunité ;

- le refus d'extension, proposé pour des raisons de légalité lorsqu'il n'est pas possible de régulariser la clause illégale par la négociation d'un nouveau texte (problème de signataires par exemple) ou d'opportunité pour un motif d'intérêt général (mise à la retraite avant 65 ans par exemple).

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. Le renvoi à la négociation et le refus d'extension sont également notifiés par lettre aux signataires.

1.2.1. Extension des accords régionaux interprofessionnels conclus dans le cadre de la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer

La loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer prévoit dans son article 3 qu'un accord régional interprofessionnel peut permettre de verser un bonus exceptionnel d'un montant maximal de 1 500 euros par salarié et par an. Ce bonus est exonéré de cotisations à l'exception de la contribution sociale généralisée (CSG), de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et du forfait social.

C'est antérieurement à cette loi, qui vise à donner un cadre législatif aux accords régionaux interprofessionnels, ou dans son cadre qu'ont été conclus et étendus des accords en Guadeloupe, Martinique, Réunion et Guyane :

- l'accord interprofessionnel sur les salaires pour la Guadeloupe (accord "Bino") du 26 février 2009 met en place une augmentation exceptionnelle de salaire d'un montant de 200 euros nets sur le revenu mensuel pour tous les salariés dont le salaire horaire de base (hors prime et accessoires de salaire) est égal au SMIC et jusqu'à 1,4 SMIC inclus ; il a été étendu par arrêté du 3 avril 2009 paru au Journal officiel du 10 avril 2009 ;
- l'accord interprofessionnel sur les salaires pour la Martinique du 11 mars 2009 met en place une augmentation exceptionnelle de salaire de même type que dans l'accord "Bino" ; il a été étendu par arrêté du 29 juillet 2009 paru au Journal officiel du 7 août 2009 ;
- l'accord régional interprofessionnel de La Réunion relatif aux rémunérations, signé le 25 mai 2009, met en place un bonus venant augmenter les revenus mensuels des salariés de La Réunion ; il a été étendu par arrêté du 27 juillet 2009 paru au Journal officiel du 7 août 2009 ; cet accord a toutefois fait l'objet d'une double opposition

(UNAPL et CGPME) au sein de la sous-commission des Conventions et Accords et l'arrêté d'extension pris consécutivement a fait l'objet d'un contentieux devant le Conseil d'État initié par la CGPME ;

- l'accord régional interprofessionnel pour la Guyane, signé le 19 novembre 2009, met en place un bonus venant augmenter les revenus mensuels des salariés de la Guyane ; il a été étendu par arrêté du 6 avril 2010 publié au Journal officiel du 13 avril 2010.

Certaines observations, récurrentes, visaient à rappeler les limites qui s'imposent aux partenaires sociaux dans leurs négociations vis-à-vis des personnes publiques :

- les contributions de l'État et des collectivités locales ne peuvent légalement résulter que des dispositions législatives et des actes réglementaires les instituant (Guadeloupe, Martinique) ;
- les collectivités publiques sont libres de déterminer les modalités contractuelles qui leur paraissent les plus adaptées au regard de la liberté contractuelle et du Code des marchés publics (Réunion, Guyane) et notamment les prix, censés prendre en compte les augmentations salariales induites par ces accords.

Par ailleurs, deux accords (Martinique, Réunion) basent le bonus exceptionnel sur un SMIC annuel. Or le SMIC est un salaire horaire minimum. Ces dispositions ont donc été étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article D.3231-6 du Code du travail aux termes desquelles la comparaison entre le salaire versé et le SMIC doit être effectuée dans le cadre de chaque période de paie et non pas annuellement.

Enfin, deux accords (Guyane, Réunion) ont prévu une disposition visant à empêcher la prise en compte du bonus exceptionnel pour le calcul de toute autre prime, indemnité ou gratification. Ce type de disposition a fait l'objet d'une réserve fondée sur les articles L.1234-9 et L.3141-22 du Code du travail visant à garantir la prise en compte du bonus exceptionnel dans l'assiette de l'indemnité légale de licenciement et de l'indemnité de congés payés.

1.2.2. Diversification des observations procédant de la mise en œuvre de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008

La loi du 25 juin 2008 vise, conformément à l'accord national interprofessionnel dont elle procède, à "faciliter l'entrée dans l'entreprise et améliorer le parcours en emploi, sécuriser les contrats et améliorer le retour à l'emploi". Elle fixe notamment les "durées maximales des périodes d'essai par catégories ainsi que les conditions et procédures

relatives à leur renouvellement”.

L'examen de plusieurs textes conventionnels a été l'occasion de conforter en 2009 la doctrine de l'Administration, élaborée au cours du second semestre 2008 au regard de l'application de cette loi, notamment sur la durée des périodes d'essai et les délais de prévenance.

Concernant la durée des périodes d'essai

Certains accords fixent la période d'essai à un mois pour certaines catégories d'employés et à deux ou trois mois pour d'autres (techniciens ou agents de maîtrise). Or, l'article L.1221-19 du Code du travail, issu de la loi du 25 juin 2008, prévoit que le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est de :

- deux mois pour les ouvriers et les employés,
- trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens.

Ce type de mention a conduit l'Administration à appeler l'attention des partenaires sociaux sur l'application des dispositions de l'article 2 de la loi du 25 juin 2008 aux termes desquelles les stipulations des accords de branche conclus avant la publication de cette loi et fixant des durées d'essai plus courtes que celles fixées par l'article L.1221-19 du Code du travail restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009.

Concernant la question spécifique du délai de prévenance

Certains accords prévoyaient que le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà de la durée maximum de trois mois prévue audit accord tout en mettant en place une période d'essai d'une durée moindre.

Ces dispositions ont été étendues sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L.1221-25 du Code du travail, aux termes desquelles *“la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance”*. Ainsi, le délai de prévenance ne peut prolonger la période d'essai, renouvellement inclus, au-delà de la date strictement déterminée par l'addition de la période initiale et du renouvellement.

La rédaction de tels accords pouvait en effet laisser entendre, lorsque la période d'essai contractuelle était, par exemple, d'un mois renouvelable un mois, que le délai de prévenance pourrait être effectué pendant le troisième mois, alors même que la période d'essai *stricto sensu* était terminée.

Concernant la question des indemnités de licenciement

Certains accords prévoient que pour bénéficier des indemnités de licenciement, les salariés doivent compter au moins deux ans d'ancienneté. Ces dispositions ont été étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.1234-9 du Code du travail aux termes desquelles le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée a droit à une indemnité de licenciement à compter d'un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

1.2.3. Nouvelles observations procédant de la mise en œuvre de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

L'examen de plusieurs textes conventionnels a été l'occasion de conforter la doctrine de l'Administration au regard de l'application de la loi du 20 août 2008, tant sur le volet "rénovation de la démocratie sociale" que sur le volet "réforme du temps de travail".

Volet "rénovation de la démocratie sociale"

- **S'agissant de l'exercice du droit syndical**

Lorsque, dans les accords, figurait l'expression "*organisation représentative de salariés au niveau national*", l'attention des partenaires sociaux a été appelée sur le fait que, dans le contexte de la loi du 20 août 2008, une telle rédaction était source de confusion car elle renvoie généralement à la notion d'organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

L'article L.2231-1 du Code du travail fait référence aux "organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord". En 2013, en l'absence de présomption de représentativité, ces organisations pourront être différentes de celles qui seront représentatives au niveau interprofessionnel.

Comme en 2008, certains accords continuent à prévoir que seules les organisations syndicales représentatives peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cette année encore, le terme "*représentatives*" a été exclu de l'extension en ce qu'il contrevenait à l'article L.2142-1 du Code du travail. En application de cet article, peuvent constituer une section syndicale dans l'entreprise les syndicats représentatifs et non représen-

tatifs, sous réserve que ces derniers remplissent certaines conditions (respect des valeurs républicaines, ancienneté de deux ans, indépendance et champ professionnel et géographique de l'entreprise).

Certains accords ont envisagé dès 2009 la mise en place du délégué syndical central, ainsi que sa désignation dans les entreprises à établissements multiples de cinquante salariés chacun ou plus.

Or l'article L.2143-5 du Code du travail dispose que le délégué syndical central est désigné dans les établissements multiples comportant au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus. Les accords abordant ce thème ont été étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article 13 de la loi du 20 août 2008 qui organise l'application dans le temps des dispositions de l'article L.2143-5 relatives à la désignation du délégué syndical central.

Certains accords contiennent des dispositions relatives à l'aménagement des locaux syndicaux pour les entreprises employant plus de 200 salariés en omettant celles de plus de 1 000 salariés.

Ces dispositions ont été étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.2142-8 alinéa 2 du Code du travail qui prévoit que dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, l'employeur met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté de matériel nécessaire à son fonctionnement.

• S'agissant du droit conventionnel et notamment les conditions de validité des accords de branche

Certains accords ont souhaité mettre immédiatement en œuvre la loi du 20 août 2008. Ils ont ainsi pu prévoir que :

- la validité des accords de branche était subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité, en nombre, des organisations syndicales représentatives au niveau national ;
- l'exercice d'un droit d'opposition qui ne recueille pas la majorité exigée est considéré comme nul ;
- l'opposition doit être écrite, motivée et notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord de branche dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord.

Dans ce cas, l'attention des partenaires sociaux a été appelée sur les dispositions de la loi du 20 août 2008 qui prévoient qu'à compter de la détermination des organisations représentatives au niveau de la branche en 2013, la validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel sera subordonnée au respect des conditions

posées par l'article L.2232-6 du Code du travail. Celui-ci prévoit que la validité d'une convention ou d'un accord professionnel est subordonnée :

- à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés ;
- et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

En matière d'exercice du droit d'opposition majoritaire, certains accords prévoient que la validité des accords d'entreprise ou d'établissement élaborés dans le respect des règles légales et conventionnelles est subordonnée à l'absence d'opposition par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages valablement exprimés au premier tour des élections du comité d'entreprise et délégués du personnel, ou, à défaut de comité d'entreprise, des délégués du personnel.

Or, l'article L.2232-12 du Code du travail prévoit que ce sont les suffrages recueillis au premier tour des élections du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel et à défaut des délégués du personnel qui sont pris en compte pour le résultat des élections. L'article L.2232-12 du Code du travail ne prévoit donc pas de cumul de suffrages des élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel. Dès lors, les dispositions non conformes à ces règles ont vocation à être exclues de l'extension car elles sont contraires aux dispositions de l'article L.2232-12 du Code du travail.

Certains accords prévoient que, pour qu'un accord d'entreprise préalablement visé par les instances paritaires de la branche puisse moduler les obligations prévues au niveau de la branche, la signature majoritaire des partenaires sociaux est requise.

Or, le Code du travail (articles L.2232-12 et L.2232-13) précise qu'un accord collectif d'entreprise est valable s'il est signé par des syndicats qui représentent 30 % des suffrages exprimés [...] et ne fait pas l'objet de l'opposition de syndicats qui représentent 50 % des suffrages. En conséquence, dès lors que des accords prévoient des formules telles que "*signé majoritairement par les partenaires sociaux de l'entreprise*" ces derniers ont vocation à être exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions des articles L.2232-12 - L.2232-13 du Code du travail.

Enfin, certains accords ont souhaité fixer les conditions de validité de l'accord conclu par les représentants élus du personnel pour les entreprises de moins de 200 salariés.

Les termes *“de moins de 200 salariés”* ont été exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions combinées de l'article L.2232-23 du Code du travail (possibilité de négocier et de conclure des accords collectifs de travail en l'absence de délégué syndical) et du dernier alinéa de l'article 14 de la loi du 20 août 2008 qui précise que les conventions de branche ou accords professionnels conclus en application des articles L.2232-21 à L.2232-29 du Code du travail dans leur rédaction antérieure à la présente loi continuent de produire leurs effets pour toutes les entreprises comprises dans leur champ, quel que soit leur effectif.

Volet “réforme du temps de travail”

- **Articulation des niveaux de négociation : interdiction de déroger aux stipulations du texte**

Certains accords contiennent des dispositions conduisant à ce que, en matière de durée du travail, aucune entreprise ne puisse déroger dans un sens moins favorable, aux dispositions conventionnelles négociées au niveau de la branche professionnelle.

Or l'article L.3121-39 du Code du travail dispose que la conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Comme l'année précédente, les accords prévoyant une telle clause de verrouillage ont été étendus sous réserve de l'application de cet article.

- **Encadrement des conventions de forfait en jours**

Certains accords mettent en œuvre une des possibilités offertes par la loi du 20 août 2008 (article L.3121-45 du Code du travail) à savoir le dépassement de la durée annuelle fixée au forfait par la renonciation du salarié à une partie de ses jours de repos.

Ils font parfois survivre la disposition garantissant que les jours travaillés en dépassement du forfait sont pris en repos dans les trois premiers mois de l'année suivante, conformément à l'article L.3121-49 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008.

L'article 19 III de la loi du 20 août 2008 précise que les accords conclus en application des articles L.3121-40 à L.3121-51 du Code du

travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur.

Or, dès lors qu'un texte conventionnel contient un dispositif sur les conventions de forfait en jours sur l'année conclu conformément à la loi du 20 août 2008, l'avenant ne peut conserver un dispositif issu du régime antérieur. La loi du 20 août 2008 ne prévoit en effet plus qu'un seul cas de dépassement du forfait en jours résultant de l'application combinée des articles L.3121-44 et L.3121-45 du Code du travail : la renonciation par le salarié à une partie de ses jours de repos.

Ainsi, la coexistence de deux dispositifs d'indemnisation du travail effectué en dépassement du forfait risque d'induire une confusion et pourrait générer des situations où le dépassement occasionnerait une double indemnisation. Le maintien de telles dispositions étant incompatible avec les nouvelles dispositions mises en œuvre, il a été décidé de les renvoyer à la négociation.

Toujours sur la question des forfaits en jours, certains accords prévoient que le salarié, qui n'a pas pu prendre la totalité de ses jours de repos et dont le nombre de jours travaillés a dépassé le plafond annuel fixé, peut les reporter au cours des trois premiers mois de l'année suivante.

Or, l'article 19 de la loi du 20 août 2008 a réformé le régime applicable aux conventions de forfait. Ainsi, le report prévu à l'article L.3121-49 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008 a été supprimé. Les dispositions conventionnelles en contradiction avec les dispositions de l'article 19 de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ont ainsi été exclues de l'extension.

• **Encadrement du contingent annuel d'heures supplémentaires**

En matière de contingent annuel d'heures supplémentaires, les dispositions qui prévoyaient qu'"en cas de modulation, le contingent est fixé conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur" ont été exclues.

En effet, l'article 18 de la loi du 20 août 2008 a abrogé l'article L.3121-13 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires réduit en cas de modulation.

Par ailleurs, l'article 1^{er} du décret n° 2008-1132 du 4 novembre 2008 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires et à l'aménagement du temps de travail et portant diverses mesures relatives au

temps de travail a abrogé l'article D.3121-4 qui fixait ce contingent à 130 heures par an et par salarié.

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

Il n'y a pas eu de réunion plénière de la sous-commission des Salaires en 2009 mais le Comité de suivi de la négociation salariale de branches, constitué en son sein, s'est réuni le 1^{er} décembre 2009 pour examiner le bilan de la négociation salariale dans les branches professionnelles. Dans le contexte de l'opération de relance de la négociation salariale de branche enclenchée en mars 2005, le Comité a tout particulièrement porté son attention sur les branches ayant des bas de grilles démarrant en dessous du SMIC. Il a également examiné la situation des éventails de salaires dans les branches conventionnelles (cf. partie 3 : la négociation collective sur les salaires).

II. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES EN 2009

L'État participe au développement de la négociation collective. L'État a, cette année encore, joué un rôle d'impulsion des négociations, principalement par l'action des présidents de commission mixte paritaire.

II.1. LE RÔLE D'INTERMÉDIATION DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

Le ministère chargé du Travail contribue à l'engagement et à l'avancement des négociations professionnelles en jouant, à la demande des partenaires sociaux ou quand il le juge nécessaire, le rôle d'intermédiation à travers la constitution de commissions mixtes paritaires (CMP).

La négociation en commission mixte paritaire (CMP)

En cas de difficultés ou de blocage des négociations, l'article L.2261-20 du Code du travail permet de recourir à une commission mixte paritaire, présidée par 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 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 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. Il doit convoquer cette commission si la demande émane d'au moins deux organisations.

Le président de commission mixte a pour mission de faciliter l'établissement ou le rétablissement du dialogue social. Il offre un cadre de discussion et assure le respect des "règles du jeu" de la négociation, sans se substituer aux négociateurs dans les débats de fond. Le président a donc un rôle pédagogique, destiné à favoriser l'émergence d'une dynamique et d'une pratique autonome de négociation. Il est susceptible d'apporter ou d'orienter les partenaires vers un appui technique ou une expertise juridique.

À la demande des partenaires sociaux (principalement les syndicats de salariés), le ministère chargé du Travail a mis en place cinq nouvelles commissions mixtes paritaires en 2009. Ces demandes témoignent de la volonté de certaines organisations de négocier, notamment sur les salaires, et de la reconnaissance que les partenaires sociaux continuent d'accorder au rôle de la commission mixte paritaire.

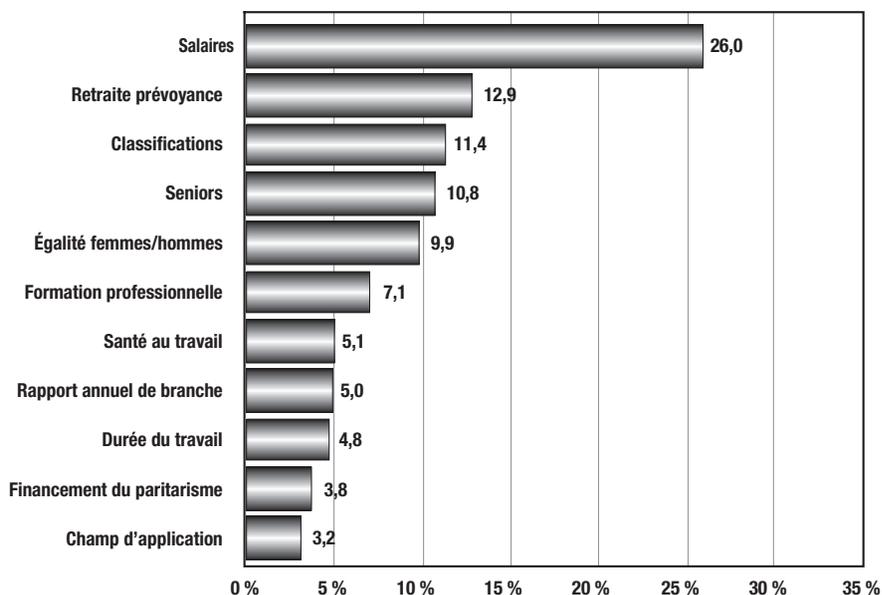
II.2. L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

En 2009, 94 branches professionnelles ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre chargé du Travail.

Les secteurs des services (48 branches) et du commerce (34 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel, quant à lui, n'apparaît que pour une faible part (12 branches).

591 réunions se sont déroulées en commission mixte, soit 50 réunions de plus qu'en 2008 et ont porté sur les thèmes suivants :

Principaux thèmes négociés en commissions mixtes paritaires en 2009 (en % par rapport à l'ensemble des thèmes négociés)



Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique - DGT (CMP)

L'augmentation du nombre de commissions mixtes et de réunions a nécessité la nomination de 17 présidents de commissions mixtes (dont cinq pour de nouvelles CMP). Un stage de formation a été organisé en 2009. Deux journées réunissant les présidents de commission mixte paritaire ont eu lieu cette année et ont permis d'échanger sur des thèmes d'actualité : représentativité, seniors, période d'essai, dialogue social transnational, etc.

II.3. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

En 2009, au titre des accords les plus marquants signés dans le cadre d'une commission mixte paritaire, deux thèmes sont récurrents :

- les branches, d'une manière générale, ont massivement engagé des négociations sur le thème des seniors. 19 branches en CMP ont conclu des accords relatifs à l'emploi des seniors pendant l'année 2009 (soit plus d'un quart des 69 accords conclus au 31 décembre 2009). On peut notamment citer les branches du *commerce de gros*, de la *vente à distance*, des *prestataires techniques du spectacle*, des *tissus*, de l'*hospitalisation privée*, de l'*enseignement privé hors contrat*, des *cabinets d'avocats*, du *commerce de détail non alimentaire*, du *travail temporaire*, de l'*immobilier* et de la *plasturgie* ;
- par ailleurs, les accords ont fréquemment abordé le thème relatif à la période d'essai ; c'est notamment le cas dans les branches de la *distribution directe* (avenant n° 15 du 17 mars 2009, étendu par arrêté du 14 octobre 2009), de la *promotion construction* (avenant n° 25 du 7 avril 2009, étendu par arrêté du 8 octobre 2009), de l'*immobilier* (avenant n° 44 du 23 juin 2009, étendu par arrêté du 14 décembre 2009) et de la *désinfection, de la désinsectisation et de la dératisation* (accord du 29 juin 2009, étendu par arrêté du 23 octobre 2009).

Certains accords spécifiques méritent tout particulièrement d'être signalés :

- l'accord du 15 janvier 2009 conclu dans le cadre de la convention collective nationale du *commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison* relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ;
- après plusieurs années de blocage, la branche des *grands magasins* a conclu, le 10 juillet 2009, un accord de salaires qui a été étendu le 27 octobre 2009. Le précédent accord remontait à 2001. Il en est de même dans la branche des *maisons à succursales de vente au détail de l'habillement* où il n'y avait pas d'accord de salaires depuis 2000 et qui a vu la conclusion d'un accord sur les salaires minima garantis le 30 novembre 2009 ;
- un accord a été conclu le 20 mars 2009 dans la branche de l'*hôtellerie de plein air* sur le thème de la lutte contre le travail illégal. Cet accord prévoit notamment des actions d'information et de sensibilisation des entreprises et la possibilité pour la fédération patronale de se porter partie civile dans l'hypothèse d'affaires susceptibles de porter atteinte aux intérêts de la profession.

Exemple particulier de négociation en CMP : suite aux engagements pris dans le cadre du contrat d'avenir du secteur de la restauration du 28 avril 2009 et de la baisse de la TVA, des négociations se sont ouvertes dans les secteurs de la restauration traditionnelle (*HCR*), de la *restauration rapide* et des *cafétérias*.

Dans le secteur de la restauration traditionnelle, trois avenants ont été signés le 22 juin 2009 concernant le régime de prévoyance et un avenant relatif aux salaires et aux congés a été signé le 24 juillet 2009. Ce dernier a fait l'objet d'une opposition majoritaire de la part des organisations de salariés et a dû être renégocié pour aboutir à une nouvelle signature de l'avenant n° 6 le 15 décembre 2009.

La branche des *cafétérias* a signé, le 24 juillet 2009, un accord relatif aux salaires, un accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance et un accord sur l'indemnité maladie et l'indemnité de licenciement. Par ailleurs, un calendrier de négociations soutenu a été adopté sur le thème des classifications.

Dans le secteur de la *restauration rapide*, une commission mixte paritaire a été mise en place début 2010, les négociations étant bloquées.

III. L'ÉTAT DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

Le dialogue social territorial a été marqué en 2009 par la publication de l'avis du Conseil économique, social et environnemental (CESE) intitulé "Réalité et avenir du dialogue social territorial". De multiples actions ont été conduites sur les territoires, certaines avec l'appui des services du ministère chargé du Travail.

III.1. L'AVIS DU CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL "RÉALITÉ ET AVENIR DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL"

III.1.1. Définition du dialogue social territorial

Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) propose de définir le dialogue social territorial (DST) comme "l'ensemble des différentes formes d'échange, de consultation, de concertation, voire de négociation au niveau d'un territoire donné :

- au sein desquelles les partenaires sociaux sont nécessairement parties prenantes, et qui peuvent en outre regrouper les pouvoirs publics ainsi que d'autres acteurs de la société civile tels que les associations,
- et qui portent sur des questions relatives au travail et à l'emploi, pouvant être élargies à leurs implications économiques, sociales et environnementales".

III.1.2. L'analyse de l'existant : le constat

L'intérêt du dialogue social territorial

Défini de cette manière, le DST est une réponse certaine à des besoins économiques et sociaux car :

- le dialogue social est incontournable pour accompagner, réguler les mutations économiques et sociales à côté de l'intervention du législateur et des pouvoirs publics, *a fortiori* dans un contexte de crise économique et sociale : il permet l'expression des positions locales (partenaires sociaux, services déconcentrés de l'État, collectivités territoriales) et pas nécessairement institutionnelles (associations, universités, citoyens eux-mêmes) ;
- il permet une interdépendance entre les enjeux liés au travail et à l'emploi, et ceux concernant le développement économique ou plus globalement la vie de la cité : des solutions innovantes ont ainsi pu être trouvées concernant l'accès à l'emploi des populations fragilisées, l'insertion des jeunes ;

- il s'inscrit dans le mouvement général du rapprochement des lieux de décision des territoires (décentralisation, réorganisation des services déconcentrés de l'État).

Les freins au développement du dialogue social territorial

Le CESE identifie un certain nombre de freins au développement du dialogue social territorial et notamment :

- la faiblesse du cadre juridique :
 - l'inexistence de règles d'organisation et de fonctionnement du DST ;
 - l'articulation avec les autres dispositions normatives conventionnelles : le CESE indique toutefois que, dans la plupart des cas, les accords collectifs signés au niveau territorial ne posent pas de difficultés car ils sont justement conclus dans le cadre de branches. La complexité porte ainsi sur les cas d'accords interprofessionnels, d'accords interbranches ou sur les autres formes de contractualisation issues du DST dont la portée juridique reste floue (avis, chartes, positions communes, engagements divers).
- le cadre institutionnel : les difficultés relevées concernent les acteurs du DST (organisation, représentativité et légitimité à agir) et la multiplication des instances de dialogue social qui pose le problème de la répartition de leurs rôles et de l'optimisation des ressources humaines.
- les freins d'ordre culturel :
 - la tendance à opposer la branche et l'interprofessionnel territorial dans la mesure où ceux-ci relèvent de logiques différentes et donc pour certains contradictoires ;
 - la démarche de projet qui peut nuire à la connaissance des expériences locales et leur capitalisation ;
 - le risque d'inégalités territoriales, même s'il semble limité au regard des expériences observées.

III.1.3. Les propositions pour lever ces freins

Le CESE vise un double objectif : faire du DST un outil d'anticipation et de proximité de la décision locale face aux évolutions économiques et sociales et le faire intervenir en complément et non en opposition avec les autres niveaux de dialogue social.

Dans cette optique, le CESE fait quatre propositions. Trois d'entre elles visent plus particulièrement à organiser et structurer le cadre institutionnel dans lequel s'inscrit le DST, la dernière à définir un cadre juridique même léger.

III.1.3.1. Organisation et structuration du dialogue social territorial

Simplifier et clarifier le cadre institutionnel

Le CESE distingue deux catégories de missions :

- confier au conseil économique et social régional (CESR) un rôle d'«ensemblier» des différentes fonctions d'impulsion, d'observation, de capitalisation des bonnes pratiques et d'évaluation du dialogue social territorial.

Le rapport insiste en particulier sur la compétence du CESR pour diffuser les travaux des commissions paritaires locales (CPL). Pour poursuivre cette logique de capitalisation des expériences, le CESR pourrait également faire remonter au niveau national des propositions d'expérimentations juridiques afin de résoudre des questions concrètes ou tester des dispositifs.

- la conduite d'un DST qui rapproche le débat sur les questions économiques et les questions sociales au niveau régional, départemental et infradépartemental. Il s'agit de mieux articuler les lieux de débat sur les questions économiques, où sont présents les partenaires sociaux, avec ceux où sont traitées les questions sociales mais où ces derniers sont absents.
 - au niveau régional, le CESE propose de mieux articuler l'action du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) avec l'ensemble des autres instances compétentes sur les questions liées au travail comme les conditions de travail, la santé au travail et la prévention des risques professionnels (observatoires régionaux de santé au travail ORST, commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi COPIRE, comités régionaux de préventions des risques professionnels CRPRP). Il propose également de renforcer l'action du CCREFP et de supprimer le conseil régional de l'emploi (CRE) ;
 - au niveau départemental, les partenaires sociaux ne sont pas directement présents au sein des instances chargées de l'insertion des personnes en difficulté ; il s'agirait donc de définir un espace de dialogue social qui associe plus étroitement les partenaires sociaux à la définition des missions liées à l'insertion sociale et professionnelle ;
 - au niveau infradépartemental, le CESE identifie les comités de bassin d'emploi (CBE) et les conseils locaux de développement (CLD) comme lieux de dialogue social.

Développer un outil d'animation du DST

L'objectif est de donner un caractère systématique et général aux rencontres entre les différents acteurs du dialogue social qui seraient animées conjointement par les services déconcentrés de l'État et les régions.

L'institution d'un agenda régional économique et social partagé permettrait de définir, au regard des objectifs économiques et sociaux préalablement déterminés, un programme d'actions pour identifier les questions à traiter, les leviers d'action, les champs de compétences à mobiliser et les acteurs chargés de la mise en œuvre.

Renforcer la capacité à agir des acteurs territoriaux

Plusieurs leviers sont proposés.

- Homogénéiser la structure locale des partenaires sociaux car ces derniers sont majoritairement organisés selon une logique de branche professionnelle et insuffisamment présents aux échelons territoriaux. Il conviendrait donc de les sensibiliser à un fonctionnement prenant en compte la dimension interprofessionnelle locale tout en laissant à chaque organisation la liberté de désigner et de mandater ses représentants selon ses règles propres. L'objectif est que chaque interlocuteur identifié soit en capacité de s'engager et de décider valablement au nom de son organisation.
- Clarifier la représentativité des partenaires sociaux : s'agissant des organisations de salariés, le CESE considère que la loi du 20 août 2008 répond en partie à cette préoccupation. Il existe néanmoins un besoin particulier concernant les petites entreprises (problème d'effectif) et les niveaux interbranches (déclinaison territoriale insuffisante). Il s'agirait d'imaginer les fonctions d'un représentant territorial des salariés par grand secteur d'activité dont les modalités de représentativité et de désignation devront être définies pour lui conférer une réelle légitimité.

Des précisions sont apportées sur ce représentant qui :

- serait l'interlocuteur pour les discussions et les accords avec les représentants patronaux ;
- pourrait être appelé à représenter les salariés d'un secteur donné dans le cadre des instances de dialogue social avec les pouvoirs publics et les représentants de la société civile.

En revanche, le CESE constate que la loi du 20 août 2008 n'apporte pas de réponse concernant les organisations patronales. Il propose que soient déterminées les modalités d'appréciation de la représentativité

au regard de la notion d'intérêt général : le préfet de région pourrait en être chargé en fonction de critères préalablement définis par la loi en faisant référence au rapport du député B. Plancher (juillet 2008).

- Renforcer la protection juridique des représentants de salariés, qui se limite à l'exercice de leurs fonctions au sein de l'entreprise en tant qu'institution représentative du personnel, ainsi que les modalités de financement. Le représentant des salariés, qui participe aux réunions de concertation ou de négociation, ne bénéficie en revanche d'aucune protection spécifique concernant les conditions d'absence de l'entreprise ou la protection contre le licenciement, ce que le CESE juge comme "une source potentielle de fragilisation du DST".
- Assurer une reconnaissance plus forte du préfet de région comme représentant territorial de l'État pour le DST : l'évolution générale visant à établir l'échelon régional comme le niveau pertinent pour traiter des questions de travail, d'emploi, de formation professionnelle et de développement économique et social nécessite que le préfet de région puisse jouer un rôle de "facilitateur" et un interlocuteur des partenaires sociaux et de la société civile sur les questions économiques et sociales. Le CESE ajoute que son rôle est également essentiel en tant que responsable des ressources humaines dans le dialogue social concernant les agents de l'État sur le territoire.
- Le CESE encourage et recommande de renforcer le soutien financier aux actions menées par les directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) qui ont permis des échanges et la prise en compte de problématiques spécifiques. Il souligne également les actions de formation de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) qui intervient en soutien des DRTEFP en lien le cas échéant avec les agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT).

Définir un cadre juridique léger mais nécessaire

Il s'agit de répondre à deux difficultés :

- permettre que certaines propositions issues du DST puissent se traduire en normes ;
- articuler ces normes avec les autres règles conventionnelles.

Au niveau de la branche, le CESE propose d'encourager et de renforcer la dynamique territoriale au sein des branches, en étendant le nombre de secteurs concernés et en promouvant le renvoi par les

accords de branche de certains thèmes à la négociation locale (en particulier l'emploi, la formation professionnelle, le temps de travail).

Au niveau interprofessionnel, le CESE indique qu'il appartient aux partenaires sociaux de déterminer ce qui relève ou non du DST interprofessionnel. Il est ainsi proposé d'engager la négociation collective interprofessionnelle et de permettre un accord national interprofessionnel, suivi le cas échéant d'une loi, définissant les thèmes pouvant relever de la négociation collective territoriale et l'articulation avec les autres normes.

Sur ce dernier point, deux options sont possibles :

- l'une qui revêt la forme du principe d'attribution : il s'agirait d'attribuer des thèmes au DST avec une définition précise et limitative ;
- l'autre conférerait systématiquement à tout accord interprofessionnel un caractère subsidiaire ou supplétif : il ne serait applicable qu'en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise ayant le même objet.

III.2. LES ÉVOLUTIONS DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL EN 2009

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

III.2.1. L'activité des commissions paritaires locales

III.2.1.1. Le dispositif

La loi du 4 mai 2004 a modifié les dispositions du Code du travail relatives aux commissions paritaires locales (art. L.2234-1 à L.2234-3). Elle a facilité la conclusion d'accords territoriaux (aux niveaux régional, départemental voire infradépartemental) dans le cadre des CPL.

L'article L.2234-2 confie désormais aux commissions paritaires locales diverses missions :

- la négociation sur des sujets d'intérêt local et, particulièrement, dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- la conciliation, collective ou individuelle ;
- l'examen des questions relatives aux conditions d'emploi et de travail des salariés. À ce titre, les CPL ont vocation à contribuer à la capitalisation des savoir-faire et à la diffusion des bonnes pratiques.

III.2.1.2. La vie conventionnelle des commissions paritaires locales en 2009

Sont recensées ci-dessous, de manière illustrative et non exhaustive, des actions menées par des CPL en 2009, qui ont été particulièrement remarquées par les services du ministère chargé du Travail.

Commission de concertation pour le dialogue social sur le territoire du CERN en Rhône-Alpes

L'Organisation européenne pour la recherche nucléaire, connue sous l'acronyme CERN (Conseil européen pour la recherche nucléaire) est un établissement public à caractère international s'étendant sur les territoires du canton suisse de Genève et du département français de l'Ain. Cette situation géographique particulière a suscité des questionnements sur le droit applicable en matière d'emploi (statuts et conditions de travail) pour les intervenants et les prestataires du CERN (10 000 personnes travaillent chaque année au CERN ; 1 500 à 2 000 sont employées par des entreprises sous-traitantes).

Dès 2002, dans le cadre d'un groupe de travail qui s'est réuni au niveau départemental, les partenaires sociaux de l'Ain ont été associés au processus d'élaboration de projets d'accords. Avec l'appui de la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) de Rhône-Alpes, ils ont bénéficié :

- d'un audit de tous les partenaires sur leurs besoins de formation, notamment en termes de droit comparé du travail et de la sécurité sociale des deux pays (France et Suisse), visant à établir un état des lieux des droits du travail en vigueur ;
- d'une formation des partenaires sociaux ;
- d'une aide au dialogue social.

Dans la continuité de ces travaux, la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) de l'Ain a aidé à la mise en place d'une instance de concertation, en application de l'article L.2234-1 du Code du travail. La création d'instances paritaires communes aux deux pays hôtes (France et Suisse) n'ayant pas été retenue, cette instance de concertation a été créée sur le seul territoire français le 22 octobre 2008. Il s'agit de l'accord portant création d'une commission de concertation pour le dialogue social sur le territoire du CERN signé par le MEDEF de l'Ain, et les unions départementales CFDT, CGT, CFE-CGC et CFTC. Le CERN n'y participe pas.

En 2009, un projet expérimental, né d'une demande des partenaires sociaux, a été conduit avec l'appui de la région Rhône-Alpes et de la DRTEFP, visant à :

- la formation des membres de la commission et d'entreprises sous-traitantes du CERN en matière d'organisation et de prévention des risques professionnels ;
- la formulation de préconisations concernant la formation des salariés sur les aspects légaux et les spécificités propres au CERN ;
- l'adressage par la commission d'avis au CERN en matière de santé et de sécurité.

Une première action de formation a été conduite en 2009 auprès d'un public paritaire, issu d'entreprises sous-traitantes de tous secteurs (métallurgie, réseau, gaz, etc.).

Travaux de la commission paritaire locale des hôtels cafés restaurants (HCR) en Corse

En 2009, la CPL des HCR a mené des travaux qui ont abouti à :

- la mise à jour du guide de l'emploi saisonnier dans les HCR de Corse,
- l'extension de l'expérimentation d'une commission de conciliation préventive des conflits individuels à la Haute-Corse,
- le lancement d'une enquête auprès des professionnels insulaires, comportant un volet économique et un volet social, qui vise à mieux connaître et à promouvoir les perspectives d'une annualisation de l'activité de la branche.

Accords relatifs aux saisonniers en Hautes-Alpes

Les travaux de la commission paritaire interprofessionnelle départementale des Hautes-Alpes, créée en 2004 par accord entre les partenaires sociaux avec le soutien financier de la DRTEFP, ont abouti à un accord départemental en octobre 2008 sur la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs saisonniers du tourisme.

Un accord interprofessionnel sur la santé au travail des saisonniers, conclu dans ce même département en novembre 2006 pour deux ans, a été reconduit. Après deux saisons d'hiver, les résultats ont abouti à la priorisation des consultations médico-professionnelles, à l'amélioration de l'information des salariés sur la prévention des risques professionnels, au développement des actions en milieu de travail notamment dans les TPE.

Des négociations ont été menées en 2009 par d'autres CPL, qu'elles aient abouti ou non à la mise en place d'actions concrètes.

À titre d'exemple, en Bretagne, la commission régionale paritaire emploi-formation (CRPEF) du secteur du bâtiment a statué sur les titres de maîtres d'apprentissage. Dans le secteur de la propreté et des services associés, la commission régionale paritaire de l'emploi (CRPE) a abordé les questions de santé et de conditions de travail. Concernant le port de Brest, les travaux de la commission paritaire se poursuivent sur les risques professionnels. Dans le secteur des HCR des petites et moyennes surfaces commerciales, une action santé-sécurité a été menée au bénéfice des TPE dans le cadre partenarial de la commission paritaire interbranches de l'UPA du Morbihan.

III.2.1.3. Nouvelles commissions paritaires locales

Des CPL se sont créées en 2009 à différents niveaux et sur des champs professionnels ou interprofessionnels. Certaines ont été particulièrement notées par les services du ministère chargé du Travail.

Aquitaine	Mise en place d'une CPL avec la Maison des saisonniers d'Arcachon.
Bretagne	Une CRPEF dans le secteur de la métallurgie est en cours de création, en plus des trois commissions paritaires territoriales de l'emploi (CPTÉ) toujours actives sur les trois chambres syndicales de la région Bretagne.
Corse	L'UPA régionale de Corse a annoncé fin 2009 la création de la commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat (CPRIA) en déclinaison de l'accord national de 2001, qui prévoit un financement du paritarisme au moyen d'un prélèvement social de 0,15 % dont bénéficient les signataires. L'UPA souhaite associer le STC (syndicat ayant obtenu en Corse la majorité des suffrages aux dernières élections prud'homales). La première réunion de la CPRIA de Corse est programmée pour les premiers jours de mars 2010.
Rhône-Alpes	Mise en place d'une CPL dans la vallée de l'Arve sur le thème des mutations économiques.
PACA	Mise en place au 1 ^{er} trimestre 2010 d'une commission paritaire interprofessionnelle de l'artisanat pour travailler sur les questions relatives à l'emploi, la formation et les conditions de travail dans les très petites entreprises.

Des commissions paritaires locales sont également en projet :

- en Charente : s'agissant du secteur des services à la personne, des contacts ont été pris au niveau local mais aussi national avec l'union syndicale de branche pour relancer, dès le début de l'année 2010, la

discussion en vue de faire aboutir le projet de mise en place d'une commission paritaire départementale sur ce secteur ;

- en Provence - Alpes - Côte d'Azur : la réflexion se poursuit sur la mise en place d'une commission interentreprises en matière d'hygiène et sécurité dans les entreprises de l'hôtellerie de plein air.

III.2.2. Les projets conduits en 2009 relatifs au dialogue social territorial

Outre les CPL, les actions menées en 2009 sur le dialogue social territorial sont très diverses, qu'elles soient menées au travers de commissions institutionnalisées (voir encadré ci-après), ou dans le cadre de projets conduits en dehors d'instances prévues par la loi ou par accord :

- l'organisation de rencontres entre partenaires sociaux pour promouvoir le dialogue social comme en Aquitaine, où la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) contribue au développement du dialogue social dans l'artisanat (rencontres avec l'UPA et les organisations de salariés pour examiner la faisabilité) ;
- des accompagnements à la structuration du dialogue social, en Corse vis-à-vis du secteur des transports, ou en Haute-Normandie ;
- des rencontres d'information et de sensibilisation sur des thèmes de dialogue social, comme en Bretagne avec les réunions d'information menées par l'observatoire des droits des marins, avec le soutien du conseil régional de Bretagne, dans les lycées maritimes (St-Malo, Paimpol, Étrel, Treffiat/Le Guilvinec) à destination des partenaires sociaux du secteur maritime ;
- la conduite d'actions entrant dans le champ des relations du travail, telles la prévention des conflits ou la lutte contre les discriminations, comme en Rhône-Alpes avec le projet Paracor sur la participation des femmes aux instances de représentativité. La thématique des conditions de travail est également abordée (santé au travail, hygiène et sécurité, etc.) ;
- des négociations sur des thèmes touchant plus particulièrement à la vie des salariés (prévoyance, conditions d'octroi des chèques-restaurants et des chèques-vacances, etc.) ;
- des actions autour de thématiques plus transversales, comme la gestion des âges, l'insertion des travailleurs handicapés ou la qualité de l'emploi (lutte contre la précarité, contre la pénurie de main-d'œuvre). Les thèmes de la formation professionnelle sont également abordés sur des territoires ayant subi des évolutions économiques difficiles du fait de la crise (comme en Isère où les partenaires sociaux au niveau départemental ont entamé des négociations en matière de formation et de solutions alternatives aux

licenciements) ou dans une perspective préventive, telle l'action menée par l'association Dialogue Sénart/Val de Seine en Île-de-France.

Liste des instances de dialogue social territorial

- Champ économique, social et sociétal
 - CESR : conseil économique et social régional
- Champ de l'emploi et du travail
 - CPL : commission paritaire locale
 - COPIRE : commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi
 - CRE : conseil régional de l'emploi
 - CCREFP : comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
 - OREF : observatoire régional de l'emploi et de la formation
- Champ de la santé au travail et des conditions de travail
 - ORST : observatoire régional de la santé au travail
 - CRPRP : comité régional de prévention des risques professionnels
 - ARACT : agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
- Champ de l'économie locale
 - CLD : conseil local de développement
 - CBE : comité de bassin d'emploi
 - CODEF : comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi
- Champ de l'insertion
 - CDI : conseil départemental d'insertion
 - CLI : commission locale d'insertion
 - CDIAE : conseil départemental d'insertion par l'activité économique
- La négociation collective
 - Commission de négociation dans les secteurs de l'agriculture, du bâtiment et de la métallurgie.

Source : CESE, Avis « Réalité et avenir du dialogue social territorial », juillet 2009

Les services du ministère chargé du Travail ont relevé certains projets qui illustrent la diversité des actions menées, auxquelles ils sont parfois amenés à participer. Cette liste n'a pas vocation à être exhaustive.

Colloque sur la loi du 20 août 2008 relative à la rénovation de la démocratie sociale en Auvergne

Dans le département du Puy-de-Dôme, un colloque, organisé par l'association des étudiants en Master de droit social, s'est tenu le 26 mars. Les étudiants ont présenté la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. Les étudiants avaient convié les responsables et les secrétaires des comités d'entreprise des plus importantes entreprises du département, des experts-comptables et des avocats.

Renforcement du dialogue social territorial en Franche-Comté

L'union régionale CGT a décidé de former et sensibiliser ses membres et son encadrement aux problématiques de dialogue social territorial, avec pour perspective de pouvoir impulser sur 2010 des négociations sur des secteurs ciblés (réflexion en cours sur les secteurs de l'aide à domicile et de la plasturgie dans les départements du Jura et de l'Ain à titre d'exemple).

Pacte régional sur la continuité professionnelle en Nord - Pas-de-Calais

Un pacte régional sur la continuité professionnelle a été conclu le 14 mai 2009 entre l'État, la région et les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et membres du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) Nord – Pas-de-Calais. L'objectif est de mettre en œuvre des actions visant à répondre aux difficultés rencontrées par les salariés et les entreprises du fait de la crise et de préparer l'après-crise (actions de formation auprès des salariés et des demandeurs d'emploi, anticipation sur les besoins en qualification, promotion du dialogue social, etc.).

Le comité plénier du CCREFP a créé une nouvelle commission intitulée "commission continuité professionnelle" (Commission C8) dont la présidence est actuellement assurée conjointement par la CFDT et le MEDEF.

Maison des saisonniers en Nord - Pas-de-Calais

La "maison des saisonniers", mise en place en Nord – Pas-de-Calais, réunit des élus, des acteurs territoriaux, des syndicats d'employeurs et de salariés, pour favoriser l'attractivité de l'emploi saisonnier en Côte d'Opale.

Conférence régionale du travail en Provence - Alpes - Côte d'Azur

Portée par la DRTEFP, la Conférence régionale du travail est un espace de dialogue tripartite (État, patronat, syndicats) qui vise à :

- croiser les analyses sur les questions du travail entre les différents partenaires et produire une analyse renouvelée sur ces questions dans un cadre non institutionnel ;
- engager des réflexions sur des thématiques choisies d'un commun accord qui ne sont pas portées par d'autres instances du dialogue social et en complémentarité avec ces dernières.

Les conclusions du groupe de travail tripartite réuni depuis le second semestre 2008 ont été présentées en 2009 à la COPIRE de la région PACA. Suite à l'avis de cette dernière, plusieurs axes de travail ont été envisagés avec les partenaires sociaux de la région :

- poursuivre les travaux sur la notion de conflictualité et la prévention des conflits au-delà de la seule formation des acteurs concernés sur le dialogue social ;
- établir un inventaire de l'ensemble des espaces de dialogue social et des outils d'anticipation à la disposition des partenaires sociaux et de l'État en vue de développer leur complémentarité au service des différents acteurs : employeurs, salariés et leurs représentants ;
- renouveler les missions et les modalités d'intervention de la commission régionale de conciliation en amont des situations de conflit par la pratique d'une veille sociale la plus prospective possible, et par un appui à la prévention, à la résolution et au suivi des conflits.

Cette dernière proposition est à l'étude et pourrait notamment se traduire par la mise en place expérimentale d'une structure permanente de veille et de prévention des conflits.

Des accords ont également été conclus au niveau territorial en 2009.

Accord interprofessionnel régional relatif à l'application de l'indemnité de trajet en Corse

Cet accord, signé le 30 juillet 2009, institue une indemnité de trajet régionale Corse (ITRC) qui améliore, au bénéfice des salariés du secteur privé (hors agriculture), l'indemnisation des trajets domicile/travail prévue par l'article L.3261-2 du Code du travail. Cet accord a été conclu "pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} juillet 2009" (arrêté d'extension du 27 octobre 2009).

Accord dans le secteur de l'ameublement en Franche-Comté

Une commission partenariale, animée par la DDTEFP de la Haute-Saône, a permis la conclusion d'un accord départemental entre la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de Franche-Comté – Côte d'Or, et l'ensemble des organisations syndicales de salariés, instituant la fermeture dominicale des magasins d'ameublement.

Cet accord stipule que le repos dominical devra être respecté 45 dimanches par an. Il prévoit certaines conditions (volontariat) et contreparties (cf. article 33-B de la convention collective nationale : majoration de salaire, repos compensateur d'une durée équivalente aux heures travaillées, etc.). Il précise que le refus d'exercer son activité le dimanche ne pourra pas être à l'origine d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement.

Par ailleurs, lors de la mise en œuvre de l'accord, un calendrier annuel des ouvertures dominicales (dans le respect de l'arrêté préfectoral) sera mis à la disposition des salariés pouvant être amenés à travailler le dimanche (affichage par circulaire, note de service, etc.). Si pour une raison exceptionnelle, une modification du calendrier d'ouverture devait intervenir, l'enseigne devra respecter un délai de prévenance auprès de ses salariés de 45 jours avant ladite date d'ouverture.

Accord régional sur le chômage partiel en Lorraine

Un accord-cadre régional a été signé par les partenaires sociaux de Lorraine (CGPME, MEDEF, UPA Lorraine, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO). Cet accord a pour but de mettre à profit les périodes de basse activité subies par les entreprises et les salariés pour développer des solutions alternatives au chômage partiel et/ou mener des actions anticipatrices des difficultés à venir en proposant aux entreprises et aux salariés des actions de formation.

Le second semestre de l'année 2009 a vu la montée en puissance des accompagnements. 138 entreprises ont été informées et/ou accompagnées ; 34 dossiers ont été instruits et six sont encore en cours d'instruction. Les formations dispensées sont majoritairement des maintiens de compétences ou des perfectionnements et des formations qualifiantes. La plupart des entreprises bénéficiaires ont un effectif compris entre 10 et 49 salariés.

Face au "succès" de ce dispositif auprès des partenaires sociaux, il a été décidé dès décembre 2009 de le reconduire en 2010.

Accords sur le dialogue social et sur le stress en Martinique

Les partenaires sociaux ont poursuivi, au travers de plusieurs commissions, les négociations débutées au cours de la grève de février 2009. Ce dialogue a abouti à la signature de l'accord interprofessionnel du 3 avril 2009 sur le droit syndical, le dialogue social et les conditions de travail, étendu par arrêté du 29 mars 2010. Cet accord reconnaît le droit à toutes les organisations légalement constituées de pouvoir s'implanter dans toutes les entreprises.

Par ailleurs sous l'égide de l'ARACT, des négociations ont abouti à l'accord territorial opérationnel sur la prévention du stress au travail signé le 25 septembre 2009 par toutes les organisations syndicales de salariés : CDMT, CFE-CGC, CGTM, CSTM, UGTM, CFDT, CFTC, CGTM-FSM, UD-FO, UNSA.

D'autres accords, soulignés par les services du ministère chargé du Travail, peuvent également être cités :

- un accord régional interprofessionnel du 25 mai 2009 sur l'instauration d'un bonus exceptionnel exonéré des cotisations sociales à La Réunion (arrêté du 27 juillet 2009) ;
- signature d'un accord relatif au travail du dimanche dans les commerces non alimentaires de Saint-Martin-de-Ré, conclu entre la CFDT, la CFTC, le MEDEF et l'UPA Charente-Maritime ;
- des accords instituant un régime de prévoyance complémentaire ont été conclus au sein des conventions départementales agricoles (Aquitaine, Auvergne, Poitou-Charentes, etc.), en déclinaison d'un accord de branche national signé en 2008 instituant un régime de prévoyance complémentaire "frais de soins". Cet accord national prévoit un délai pour permettre aux conventions départementales d'instituer un régime complémentaire "frais de soins" et n'a vocation à s'appliquer que si les conventions départementales ne prévoient pas de dispositions sur la prévoyance.

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE

Le dialogue social dans l'Union européenne (UE) revêt principalement deux formes : le dialogue bipartite, entre organisations syndicales et patronales européennes, et le dialogue tripartite, entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics.

Il complète le dialogue social et les relations du travail qui existent dans chacun des États membres, en permettant aux partenaires sociaux d'intervenir dans la définition des normes sociales européennes et de jouer un rôle majeur dans la gouvernance de l'Union. Il s'agit donc d'un important outil de la politique communautaire de l'emploi et des affaires sociales, aux côtés de la législation, de la méthode ouverte de coordination (MOC) et des instruments financiers.

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

L'année 2009 a été une année charnière pour l'Union européenne avec l'élection des députés européens début juin et la mise en place d'une nouvelle Commission européenne en septembre. Ce renouvellement des institutions s'est essentiellement traduit, dans le domaine social, par la poursuite de la stratégie 2008-2009. L'"agenda social renouvelé" et la question de la flexisécurité ont été abordés, de même que les thèmes de la santé-sécurité au travail, de la libre circulation des personnes, de la lutte contre les discriminations (avec la poursuite des travaux du groupe d'experts lancé en juillet 2008) et de l'égalité femmes-hommes. À ce sujet, une campagne sur la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a été lancée en mars 2009 avec, entre autres, un site Internet en 22 langues sur les bonnes pratiques et un rapport a été adopté le 29 juillet sur l'application de la directive 2002/73).

Dès avant le renouvellement du Parlement, la Commission a présenté, le 3 juin, une communication en faveur de l'emploi qui définit trois priorités :

- préserver les emplois, en créer de nouveaux et promouvoir la mobilité ;
- renforcer les compétences et répondre aux besoins du marché du travail ;
- améliorer l'accès à l'emploi.

En fin d'année, la Commission a lancé une consultation sur la nouvelle stratégie de l'Union européenne, qui sera dénommée "UE 2020". L'objectif est de "faire de l'UE une économie sociale de marché plus verte et plus intelligente".

Les préconisations de la Commission orientent la stratégie de l'UE vers la consolidation de la sortie de crise et la prévention d'une crise similaire, et portent sur trois objectifs thématiques :

- créer de la valeur en se fondant sur la connaissance ;
- favoriser l'émancipation dans des sociétés ouvertes à tous ;
- créer une économie compétitive, connectée et plus verte.

Les États membres devront fixer des objectifs sur cinq ans, définis en fonction de leur contexte initial.

En matière de leviers d'action, la Commission reprend les acquis de la stratégie de Lisbonne : l'acquisition de compétences pour les travailleurs, la mobilité professionnelle au sein des États et dans l'Union, l'anticipation des besoins en compétences. L'activité non salariée est également préconisée, de même que la flexisécurité.

La Commission européenne a également réalisé plusieurs documents ayant trait au dialogue social.

• **Rapport sur les relations sociales dans l'Union européenne**

Présenté en janvier 2009, il a pour objet d'établir un état des lieux des relations sociales et de leur impact au sein de chaque État membre. Il souligne en particulier les facteurs de transformation des relations sociales (modification des processus de production, individualisation des rapports de travail, "européanisation" des systèmes nationaux de relations sociales, etc.), les caractéristiques du syndicalisme dans les pays de l'Union, et les traits marquants de la négociation collective :

- l'émergence des accords collectifs européens au niveau sectoriel et interprofessionnel ;
- le rôle croissant des accords transnationaux ;
- le niveau de la branche comme échelon de référence dans les États membres.

• **Méthodologie pour la conduite des restructurations**

Ce document, publié en juin 2009, liste les actions devant inspirer les acteurs sociaux lors d'un processus de restructuration. S'agissant

des partenaires sociaux, la Commission prône la création par accord d'un "fonds de garantie, de formation et de sécurisation des emplois", pour mutualiser les risques liés à la perte d'emplois. Le document recommande l'implication du comité d'entreprise européen dans le cas d'une restructuration transnationale. La Commission invite les partenaires sociaux à la conclusion d'accords-cadres européens pour formaliser les solutions alternatives.

II. LES CONSULTATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE (ARTICLE 138)

La Commission européenne a lancé plusieurs consultations en 2009.

- **Consultation publique sur la préparation d'une nouvelle stratégie en faveur des personnes handicapées (2010-2020)**

Dans le cadre de la préparation de la stratégie communautaire 2010-2020 en faveur des personnes handicapées, la Commission européenne a organisé une consultation publique, sous forme d'enquête, pour recueillir les avis d'un large panel de personnes physiques et morales (citoyens, organisations, entreprises, universitaires et autres parties prenantes) sur les problèmes des personnes handicapées et les moyens d'y remédier.

- **Consultation sur des notifications introduites par des États membres en vertu de l'article 17, paragraphe 5, de la directive 2003/88/CE sur le temps de travail des médecins en formation**

La directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail prévoit, en son article 17, paragraphe 5, des dérogations transitoires aux dispositions régissant le temps de travail pour les médecins en formation. Parmi celles-ci, les États peuvent disposer d'un délai supplémentaire de deux ans, à l'issue de la période transitoire s'achevant le 31 juillet 2009, pour appliquer les dispositions de la directive. Ils doivent en informer la Commission qui, avant de prendre sa position, procède aux consultations appropriées.

La Commission européenne a ainsi consulté les partenaires sociaux européens et les représentants des États membres, suite aux demandes de trois États membres (la Hongrie, les Pays-Bas et le Royaume-Uni) de se prévaloir de ces dispositions dérogatoires.

- **Première consultation des partenaires sociaux sur la protection des travailleurs contre les risques résultant de l'exposition à des champs électromagnétiques sur le lieu de travail**

La directive 2008/46/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 modifiant la directive 2004/40/CE, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (champs électromagnétiques), prévoit une prorogation du délai de transposition de la directive 2004/40/CE en raison de problèmes d'application de certaines valeurs limites d'exposition et de l'évolution continue dans le domaine de l'exposition aux champs magnétiques.

La Commission a mis à profit cette prorogation pour lancer une première consultation des partenaires sociaux afin de recueillir leur avis sur l'opportunité d'une nouvelle intervention communautaire sur ce sujet et sur les différentes solutions stratégiques envisagées.

- **Première phase de consultation des partenaires sociaux européens sur la modification de certaines directives communautaires concernant la santé et la sécurité au travail à la suite de l'adoption du règlement CE n° 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges**

Pour aligner la législation communautaire sur le "système généralisé harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques" (SGH) des Nations Unies, le Parlement européen et la Commission européenne ont adopté le règlement CE n° 1278/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges ("règlement CLP"). Il complètera le "règlement REACH" (règlement CE n° 1907/2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques ainsi que les restrictions applicables à ces substances).

L'entrée en vigueur de ce nouveau "règlement CLP" a une incidence sur cinq directives concernant la santé et la sécurité au travail, qui font référence au système européen existant relatif à la classification et à l'étiquetage des produits chimiques :

- directive 98/24/CE du Conseil concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail ;
- directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail ;

- directive 92/58/CEE du Conseil concernant les prescriptions minimales pour la signalisation de sécurité et/ou de santé au travail ;
- directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail ;
- directive 94/33/CE du Conseil relative à la protection des jeunes au travail.

La Commission a procédé à la première phase de consultation en invitant les partenaires sociaux à se prononcer sur la nécessité de modifier les cinq directives relatives à la santé et à la sécurité au travail et sur les modalités de mise en œuvre.

• Seconde phase de la consultation des partenaires sociaux européens sur la révision des exclusions applicables aux gens de mer

À la suite du Livre vert intitulé "Vers une politique maritime de l'Union" qui prônait le réexamen de l'exclusion des secteurs maritimes de certains pans de la législation sociale et du droit du travail européens, la Commission européenne avait amorcé en 2007 une première phase de consultation avec une communication intitulée "Réexamen de la réglementation sociale dans la perspective d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans les professions maritimes dans l'UE".

Les partenaires sociaux avaient été invités par la Commission à indiquer s'ils considéraient que l'inclusion des gens de mer dans le champ d'application général des directives devait être envisagée ou s'il était plus approprié d'adopter une législation spécifique.

Des réponses ont été envoyées par l'Association des armateurs de la Communauté européenne (European Community Shipowners' Associations ou ECSA), par la Fédération européenne des travailleurs des transports (European Transport Workers' Federation ou ETF), et, sous forme de réponse commune, par l'ETF et l'EUROPECHE (dans le cadre du comité de dialogue social sectoriel pour la pêche maritime - CDSS).

Prenant acte des différentes opinions exprimées, la Commission a lancé la deuxième phase de la consultation en présentant plusieurs objectifs et propositions d'évolution, sur la base desquels les partenaires sociaux ont été invités à s'exprimer et à informer de toute volonté d'engager une procédure de négociation.

• **Consultation sur la prévention de l'exposition des travailleurs à la fumée du tabac**

Au niveau communautaire, deux textes sont mobilisables concernant l'usage du tabac sur le lieu du travail : la directive-cadre de 1989 sur la santé et la sécurité au travail et les directives "particulières" 92/91 et 92/104 relatives aux industries extractives qui prévoient des restrictions au tabagisme sur le lieu du travail.

Dans un contexte où de nombreux États membres ont prévu des restrictions à l'usage du tabac, la Commission a saisi les partenaires sociaux en début d'année afin de déterminer si une action européenne était pertinente pour légiférer sur l'interdiction de l'usage du tabac sur le lieu du travail.

Alors que la Confédération européenne des syndicats s'est montrée favorable à l'adoption d'une directive, le patronat européen, BusinessEurope, y a répondu défavorablement, estimant que ce sujet ne pouvait faire l'objet, au niveau européen, que de mesures non contraignantes.

La Commission européenne a finalement adopté, le 30 juin, une proposition de recommandation engageant les Vingt-Sept à prendre des dispositions législatives afin de protéger leurs citoyens contre l'exposition à la fumée du tabac d'ici à 2012 au plus tard. Le Conseil Emploi et Affaires sociales a adopté cette recommandation le 30 novembre.

• **Consultation sur le temps de travail**

La Commission européenne doit lancer la première phase de consultation des partenaires sociaux pour la révision de la directive sur le temps de travail. Cette démarche succède à une précédente tentative de révision de la directive, qui s'était achevée en juin 2009 ; le Parlement et le Conseil européen n'avaient pas trouvé d'accord sur deux points en particulier : la possibilité laissée aux salariés de travailler au-delà de la durée maximale hebdomadaire de 48 heures (l'opt-out individuel) et la définition du temps de garde, comme temps travaillé ou temps de repos.

Liste des partenaires sociaux européens consultés au titre de l'article 138 du traité CE

1. Organisations interprofessionnelles à vocation générale
 - BusinessEurope
 - Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP)
 - Confédération européenne des syndicats (CES)
2. Organisations interprofessionnelles représentant certaines catégories de travailleurs ou d'entreprises
 - Confédération européenne des cadres (CEC)
 - Eurocadres
 - Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME)
3. Organisation spécifique
 - Eurochambres
4. Organisations sectorielles représentant les employeurs
 - Airports council international - Europe (ACI EUROPE)
 - Association des assureurs mutuels et coopératifs en Europe (AMICE)
 - Association des opérateurs européens de réseaux de télécommunications (ETNO)
 - Association des opérateurs postaux publics européens (PostEurop)
 - Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'Union européenne (EUROPECHE)
 - Association des producteurs européens de potasse (APEP)
 - Association des télévisions commerciales européennes (ACT)
 - Association européenne des radios (AER)
 - Association européenne du charbon et du lignite (Euracoal)
 - Association of european airlines (AEA)
 - Association of european professional football leagues (EPFL)
 - Bureau international des producteurs d'assurances et de réassurances (BIPAR)
 - Civil air navigation services association (CANSO)
 - Comité européen des assurances (CEA)
 - Comité européen des fabricants de sucre (CEFS)
 - Comité général de la coopération agricole de l'Union européenne (COGECA)
 - Communauté des associations d'armateurs européens (ECSA)
 - Communauté européenne du rail et des compagnies d'infrastructure (CER)
 - Community of european shipyards' associations (CESA)
 - Confédération des agences privées pour l'emploi (Eurociett)
 - Confédération des associations nationales de tanneurs et mégissiers de la Communauté européenne (COTANCE)
 - Confédération des organisations professionnelles agricoles de l'Union européenne (COPA)
 - Confédération européenne de l'industrie de la chaussure (CEC)
 - Confédération européenne des industries du bois (CEI-Bois)

- Confédération européenne des organisations patronales de la coiffure (EU Coiffure)
- Confédération européenne des producteurs indépendants (CEPI)
- Confédération européenne des services de sécurité (CoESS)
- Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE)
- Eurogas
- European association of mining industries (Euromines)
- European chemical employers group (ECEG)
- European club association (ECA)
- European confederation of iron and steel industries (Eurofer)
- European furniture industries confederation (EFIC)
- European hospital and healthcare employers' association (HOSPEEM)
- European industrial minerals association (IMA)
- European rail infrastructure managers (EIM)
- European regions airline association (ERA)
- Fédération bancaire de l'Union européenne (FBE)
- Fédération de l'industrie européenne de la construction (FIEC)
- Fédération européenne de la restauration collective concédée (FERCO)
- Fédération européenne du nettoyage industriel (FENI)
- Fédération internationale des producteurs de films (FIAPF)
- Groupe des employeurs des organisations professionnelles agricoles de l'UE (GEOPA)
- Groupement européen des banques coopératives (GEBEC)
- Groupement européen des Caisses d'Épargne (GECE)
- Hôtels, restaurants et cafés en Europe (HOTREC)
- International air carrier association (IACA)
- International aviation handlers association (IAHA)
- Ligue européenne des associations des employeurs du spectacle vivant (PEARLE)
- Organisation européenne des bateliers (OEB)
- Organisation européenne du textile et de l'habillement (EURATEX)
- Représentation européenne du commerce de détail, de gros et international auprès de l'UE (EuroCommerce)
- Union des radiodiffuseurs européens (UER)
- Union européenne de la navigation fluviale (UENF)
- Union européenne de l'ameublement (UEA)
- Union internationale des transports routiers (IRU)
- Union of the electricity industry (EURELECTRIC)

5. Fédérations syndicales européennes

- Alliance européenne du spectacle et des arts (EAEA)
- Confédération européenne des syndicats indépendants (CESI)
- European cockpit association (ECA)
- Fédération européenne des journalistes (FEJ)
- Fédération européenne des métallurgistes (FEM)
- Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (EMCEF)

- Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme et des branches connexes (EFFAT)
- Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF)
- Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB)
- Fédération internationale des acteurs (FIA)
- Fédération internationale des footballeurs professionnels (FIFPro Division Europe)
- Fédération internationale des musiciens (FIM)
- Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP)
- Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement et du cuir (FSE THC)
- Union network international region Europe (UNI-Europa)
- Comité syndical européen de l'éducation (CSEE)

Source : COM (2004) 557 final, annexe 5

III. LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

À la suite de la présidence française du second semestre 2008, le Conseil de l'Union européenne a été présidé de janvier à juin par la République Tchèque (www.eu2009.cz/fr/) et de juillet à décembre par la Suède (www.se2009.eu/fr/). L'Espagne a pris le relais en janvier 2010.

La présidence du Conseil de l'Union européenne

Elle est assurée par les États membres pour une période de six mois selon un système de rotation. Pendant ce semestre, la présidence s'exprime au nom de tous les États membres. L'ordre des présidences a été fixé par le Conseil européen pour la période de 2005 à 2020.

La présidence a pour missions :

- d'organiser et de présider toutes les réunions du Conseil européen, du Conseil de l'UE ainsi que des comités et groupes de travail soutenant ses travaux ;
- de représenter le Conseil au sein des autres organes et institutions de l'UE, tels que la Commission européenne et le Parlement européen ;
- de représenter l'Union européenne au sein d'autres organisations internationales et auprès des pays tiers.

III.1. ACTIONS DE LA PRÉSIDENTE TCHÈQUE DANS LE DOMAINE SOCIAL ET DE L'EMPLOI

Dans ce domaine, l'action de la présidence tchèque s'est portée sur six thématiques.

- **Renforcer la mobilité des travailleurs sur le marché du travail**

Priorité majeure de la présidence tchèque, ce sujet a constitué le sujet principal de la réunion informelle des ministres chargés de l'Emploi et des Affaires sociales qui s'est tenue en janvier 2009 à Luhaňovice et de la réunion de la troïka sociale avec les partenaires sociaux européens et la Plate-forme sociale qui l'avait précédée. Il a fait l'objet de manifestations (conférence ministérielle "Renforcer la compétitivité de l'UE – le potentiel des travailleurs migrants sur le marché du travail") et de négociations dans le cadre de l'accord sur une version simplifiée des règles visant à assurer les droits sociaux des migrants au sein de l'UE (paquet "coordination de la sécurité sociale").

- **La croissance de l'emploi et l'augmentation de la flexibilité du marché du travail à l'aide des principes généraux de la flexicurité**

Ce thème a été traité à la conférence ministérielle "Flexicurité en temps de crise économique" qui s'est tenue à Prague les 25 et 26 mars 2009. Il a été particulièrement abordé lors du "Sommet sur l'emploi", qui s'est tenu le 7 mai 2009 à Prague en réaction à la crise économique, avec la participation des représentants de la troïka sociale, de la Commission et des partenaires sociaux européens.

En termes de communication, le Conseil a adopté le 9 mars 2009 les "messages-clés pour la session de printemps du Conseil européen", qui mettent notamment l'accent sur le respect des principes de solidarité et le rôle des systèmes de protection sociale en tant que stabilisateurs automatiques ainsi que sur le renforcement de la coordination des politiques économiques, sociales et de l'emploi.

Soumise par la Commission en décembre 2008 dans le cadre du plan européen de relance économique, la révision du règlement portant création du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation a été approuvée. La révision de la directive concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (notamment l'utilisation des dérogations permettant aux employés de travailler au-delà de la limite des 48 heures par semaine "opt-out") n'a pas fait l'objet d'un compromis avec le Parlement européen.

• **Concilier la vie privée et la vie professionnelle**

Ce thème a été abordé lors de deux manifestations : la réunion informelle des ministres chargés de la famille (5 février 2009 à Prague) et la conférence qui l'a suivie, intitulée "Soins parentaux et politique de l'emploi : collision ou complémentarité ?" (5 et 6 février 2009 à Prague).

Par ailleurs, les discussions se sont poursuivies sur la révision de la directive 92/85/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées (notamment sur la prolongation de la durée minimale du congé maternité et la fixation de la durée de sa partie obligatoire) ou allaitantes au travail.

• **Les services sociaux**

Une conférence ministérielle sur les services sociaux s'est déroulée à Prague les 22 et 23 avril 2009, et a abouti à des conclusions, adoptées le 8 juin 2009 par le Conseil, qui soulignent l'importance des investissements dans les services sociaux en période de crise comme moyen d'inclusion sociale et source de nouveaux emplois.

• **La sécurité et la santé au travail**

Organisée dans le cadre de la Stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail, une conférence internationale intitulée "La sécurité et la santé au travail dans l'Europe du 21^e siècle" s'est tenue le 27 avril 2009. L'objectif fixé consiste à soutenir et à renforcer la coopération internationale pour la diffusion des informations sur les approches concrètes des bonnes pratiques dans les États membres et candidats de l'UE.

• **L'égalité des chances**

Deux sujets ont été particulièrement traités durant la présidence tchèque :

- le renforcement des principes de l'intégration des Roms au niveau des États membres et au niveau de l'Union européenne, avec l'adoption par le Conseil de "Principes de base communs sur l'inclusion des Roms" et l'institutionnalisation d'une "Plate-forme européenne des Roms" comme lieu de discussion pour l'échange d'expériences ;
- l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, avec l'adoption par le Conseil, en juin, de conclusions sur l'"Égalité des chances entre les femmes et les hommes : vieillir de façon active et dans la dignité" et la poursuite du projet de la directive visant à améliorer la

protection sociale des travailleurs indépendants et des “conjoint aidants”.

Plusieurs conférences ont également été organisées afin de contribuer à la promotion et à l'échange d'expériences dans le domaine de l'égalité des chances : la conférence sur les droits des enfants, la conférence sur la protection des personnes âgées, la conférence sur la situation des organisations non gouvernementales dans le temps de la crise économique, la conférence sur les nouvelles méthodes permettant de dépasser les stéréotypes sur les sexes, et la conférence sur l'intégration des Roms.

III.2. ACTIONS DE LA PRÉSIDENTE SUÉDOISE DANS LE DOMAINE SOCIAL ET DE L'EMPLOI

La présidence suédoise a particulièrement orienté son action sur les thèmes suivants.

- **L'égalité**

Une conférence de deux jours à Stockholm a été organisée au mois d'octobre sur les liens entre l'égalité des chances, l'augmentation de la croissance et l'emploi.

Fin novembre, le Conseil des ministres “emploi, politique sociale, santé et consommation” (EPSCO) a adopté des conclusions sur l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre de la poursuite de ses travaux sur la Stratégie communautaire pour la croissance et l'emploi de l'après-2010, présentée sous le nom de Programme de Lisbonne. Les conclusions du Conseil montrent qu'il existe des relations étroites entre l'égalité des sexes, la croissance économique et l'emploi. Elles invitent également les pays membres à encourager l'action sociale en faveur de l'enfance et à réduire les différences de salaires et toutes autres disparités.

Par ailleurs, le Conseil a adopté un accord politique concernant la proposition de la Commission d'une nouvelle directive sur les congés parentaux.

De manière plus générale, deux manifestations ont notamment eu lieu durant la présidence suédoise sur l'égalité :

- le troisième “sommet européen annuel sur l'égalité” les 16 et 17 novembre, auquel ont participé des ministres, les présidents d'organismes officiels nationaux agissant pour l'égalité, des représentants européens des partenaires sociaux ainsi que des représentants

- d'organisations internationales. Ont particulièrement été abordées durant ce sommet la situation des Roms, et celle des lesbiennes, bisexuels, gays et transsexuels. Les syndicats européens et la Plateforme des ONG sociales ont présenté leur déclaration conjointe intitulée "Combattre la discrimination et garantir l'égalité pour tous" ;
- la conférence sur les stratégies de lutte contre la violence masculine à l'encontre des femmes a eu lieu le 9 novembre. Cette conférence d'experts a été un forum d'échanges d'expériences, pour les États membres, sur les actions menées et les stratégies adoptées.

- **L'égalité de traitement à l'égard des femmes et des hommes exerçant une activité indépendante**

Au cours de la réunion du Conseil EPSCO, les pays membres sont parvenus à s'entendre sur un accord politique proposant d'introduire le principe d'égalité de traitement à l'égard des femmes et des hommes exerçant une activité indépendante. Le but est de faciliter une harmonisation entre vie professionnelle et vie familiale, pour les femmes comme pour les hommes.

- **La santé**

En matière de santé au travail, le Conseil a adopté une recommandation appelant les pays membres à protéger, par voie législative, ses citoyens contre les fumées de tabac sur les lieux de travail, dans les lieux publics (en extérieur) ainsi que dans les transports en commun.

Parmi les autres actions menées dans ce domaine, des conclusions ont été adoptées sur l'antibiorésistance. Des travaux ont été ouverts sur les méthodes et moyens de la santé en ligne. Le Conseil des ministres a encouragé la Commission à apporter son soutien aux États membres dans leurs actions visant à réduire les dommages liés à l'alcoolisme (notamment vis-à-vis des jeunes, des enfants et des femmes). Un rapport final sur la mise en œuvre de la stratégie devra être remis par la Commission en 2012.

Par ailleurs, les travaux se sont poursuivis sur le paquet "médicaments", qui a pour objectifs d'empêcher la distribution de médicaments falsifiés sur le marché légal et de renforcer le système de contrôle de sécurité des médicaments. En matière de droits des patients pour les soins de santé dans d'autres pays de l'UE, les ministres ne sont pas parvenus à conclure un accord politique sur la directive relative à l'application des droits des patients en matière de soins de santé transfrontaliers. Enfin, le thème du vieillissement en bonne santé et dans la dignité a également été abordé tandis qu'un conseil extraordinaire a été réuni le 12 octobre sur la grippe A (H1N1).

IV. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

Le dialogue social interprofessionnel couvre l'ensemble de l'économie et des travailleurs. Son objectif est de permettre un dialogue entre les syndicats et les employeurs sur les grands sujets 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 tous les travailleurs en Europe. Le niveau interprofessionnel constitue, de par sa vocation générale, le niveau le plus politique du dialogue social, dans la mesure où il attire davantage l'attention des institutions européennes ainsi que des médias. Tout le dialogue social tripartite, à quelques exceptions près, se déroule au niveau interprofessionnel.

IV.1. ACCORD-CADRE DU 18 JUIN RELATIF AU CONGÉ PARENTAL

Premier accord conclu au niveau interprofessionnel le 14 décembre 1995, l'accord-cadre européen sur le congé parental avait été transposé par la directive n° 96/34 du 3 juin 1996 afin que ses dispositions puissent s'appliquer à l'ensemble des États membres. Les partenaires sociaux européens (BusinessEurope, UEAPME, CEEP et CES) ont conclu le 18 juin 2009 un nouvel accord-cadre sur le congé parental, qui révisé celui de 1995.

C'est par une nouvelle directive, adoptée le 8 mars 2010 par le Conseil des ministres européens chargés de l'emploi et de la politique sociale, que l'accord-cadre révisé produira ses effets dans les États.

La nouvelle directive énonce des prescriptions minimales pour tous les États membres et vise à permettre une meilleure articulation entre la vie privée, la vie familiale et la vie professionnelle. Elle rappelle que l'indemnisation de la période de congé parental doit être déterminée par les États membres.

Le dispositif proposé s'applique à tout type de contrat et de relation de travail, y compris le travail à temps partiel, le travail à durée déterminée et le travail intérimaire. Cette précision prend en compte la jurisprudence de la Cour de justice.

Un droit individuel au congé parental en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant est réaffirmé, pour pouvoir s'occuper de cet enfant jusqu'à un âge déterminé, pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les États membres ou les partenaires sociaux.

Ce congé doit être accordé pour une durée minimale de quatre mois. Les partenaires sociaux ont souhaité allonger la durée du congé

d'un mois. Et, dans un souci de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, il est prévu que ce congé, en principe non transférable d'un parent à l'autre, puisse l'être. Mais dans ce cas, le mois supplémentaire doit être pris par celui qui n'a pas pris le congé, le père dans la majorité des cas. Cette disposition concerne les États qui ont déjà prévu un partage du congé entre les parents.

Pour ce qui est des modalités d'application, l'accord-cadre contient, comme par le passé, des "pistes d'action" pour les États ou les partenaires sociaux. Il est précisé que le congé peut être subordonné à une période de travail/d'ancienneté qui ne peut dépasser un an. L'employeur doit prendre en compte la durée des contrats à durée déterminée successifs conclus avec le salarié. Des adaptations du congé parental aux besoins des parents d'enfants atteints d'un handicap ou d'une maladie de longue durée sont également envisageables. De même, les besoins des parents adoptifs doivent être évalués.

À l'issue du congé, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou un travail équivalent. Il pourra également demander l'adaptation de ses conditions de travail et ainsi solliciter un changement d'horaires ou de rythme de travail pendant une durée déterminée. L'employeur aura l'obligation d'y répondre.

Cette nouvelle directive sur le congé parental devra, en principe, être transposée dans un délai de deux ans. La législation nationale est en conformité avec les prescriptions minimales imposées par la directive. Cependant, plus globalement, la question de l'articulation des vies familiale et professionnelle et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas épuisée. Dans ce souci, tant les partenaires sociaux que le Gouvernement réfléchissent à l'évolution des dispositifs existants.

IV.2. ADOPTION DU PROGRAMME DE TRAVAIL DES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS POUR 2009-2010

Les organisations patronales – BusinessEurope, CEEP et UEAPME – et les organisations syndicales de salariés – la Confédération européenne des syndicats, le comité de liaison d'Eurocadres et la Confédération européenne des cadres – ont présenté en mai 2009 leur troisième programme de négociation depuis 2002 pour la période 2009-2010. Ce programme, qui se veut modifiable selon les circonstances, prévoit :

- la poursuite de travaux précédemment entamés, concernant notamment l'accord-cadre autonome relatif aux marchés du travail inclusifs

et les études menées au niveau national sur les changements économiques et sociaux. Des négociations sur l'emploi et sur le renforcement du dialogue social dans les nouveaux États membres sont également prévues, ainsi que sur le suivi, l'analyse et l'évaluation de la mise en œuvre des accords-cadres autonomes et des cadres d'actions conclus par les partenaires sociaux européens. Ces derniers prévoient également d'évaluer l'articulation des différents niveaux de négociation, notamment entre le dialogue social interprofessionnel et le dialogue social sectoriel ;

- le lancement de nouveaux thèmes de négociation, comme sur l'élaboration de la nouvelle stratégie révisant celle de Lisbonne, sur les conséquences de la politique relative au changement climatique en matière sociale et d'emploi, sur la flexisécurité ainsi que sur la mobilité et les migrations économiques.

Les enceintes 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) émanant soit des secrétariats européens soit des organisations nationales des partenaires sociaux. Il se réunit trois à quatre fois par an. Ses réunions permettent d'échanger les points de vue patronaux et syndicaux sur divers dossiers, d'adopter des textes négociés par les deux parties et de planifier les travaux du dialogue social européen.

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

Le CDS adopte les résultats de la négociation engagée sur un dossier par les partenaires sociaux (le processus de négociation est présidé par un médiateur indépendant). Une fois ces résultats approuvés par les organes de décision des parties signataires, le CDS assure le plus souvent le suivi de la mise en œuvre des textes négociés.

- Les sommets du dialogue social

Ce sont des réunions de 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 jusqu'ici. Le premier a eu lieu le 31 janvier 1985 à Val Duchesse, et avait pour objet le lancement du dialogue social. Le dernier s'est déroulé le 29 novembre 2005 au Palais d'Egmont et 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, connu également sous le nom de "Val Duchesse".

- La Confédération des entreprises européennes (BusinessEurope, anciennement UNICE), créée en 1958, est la plus importante organisation représentant le patronat européen en termes de couverture de l'économie. Elle rassemble 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. Selon ses propres chiffres, elle représente 20 millions d'entreprises en Europe.
- L'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), fondée en 1979, est l'organisation des employeurs représentant les intérêts, au niveau européen, de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (PME) en Europe. Elle compte 78 organisations membres (issues de 25 États membres de l'UE) qui sont soit des fédérations nationales intersectorielles, soit des fédérations sectorielles européennes, soit d'autres membres associés qui soutiennent les PME. Elle déclare représenter 11 millions d'entreprises employant 50 millions de personnes dans toute l'Europe. En décembre 1998, l'UEAPME a conclu un accord de coopération avec BusinessEurope, lui permettant de participer aux travaux du dialogue social européen.
- Le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP), fondé en 1961, est une association d'employeurs qui regroupe les entreprises ou organisations qui assurent des services d'intérêt général, les entreprises en réseau (par exemple les transports locaux, postes, énergies, eaux, ports) et, dans quelques pays, les pouvoirs locaux. Le CEEP repose, au niveau de chaque pays (dont 20 États membres de l'UE), sur une section nationale en liaison permanente avec les entreprises adhérentes. Il prend ses décisions dans le cadre de l'Assemblée générale, organe souverain qui possède la plénitude des pouvoirs.
- La Confédération européenne des syndicats (CES, ETUC en anglais) représente les travailleurs au niveau interprofessionnel européen. Créée en 1973, la CES fédère actuellement 81 organisations affiliées dans 36 pays d'Europe (dont tous les États membres de l'UE), ainsi que 11 fédérations syndicales européennes, soit plus de 60 millions de membres.
- EUROCADRES, ou le Conseil des cadres européens, représente les cadres en Europe, dans l'industrie, les services publics et privés et les administrations. L'organisation, qui est associée à la CES, regroupe 42 organisations membres au niveau national (représentant 20 États membres de l'UE), soit, selon leurs chiffres, environ 5 millions d'adhérents.

- La Confédération européenne des cadres (CEC) représente également les cadres. Indépendante de la CES, elle rassemble des fédérations sectorielles européennes et 17 organisations nationales. Elle déclare représenter 1,5 million de cadres dans 14 États membres de l'UE.

Les deux organisations de cadres (EUROCADRES et CEC) ont conclu un accord de coopération en 2000, qui met en place un comité de liaison, par lequel elles participent aux travaux du dialogue social européen. Leurs représentants font partie de la délégation de la CES.

La mesure de la participation des travailleurs

Le 19 mars 2009, les chercheurs de l'Institut syndical européen (ETUI), rattaché à la CES, ont présenté un indicateur mesurant la participation des travailleurs et le lien entre celle-ci et la cohésion sociale, la performance économique et le développement durable en Europe. Cet indicateur tend à montrer comment la participation des travailleurs permet d'atteindre les objectifs définis dans la stratégie de Lisbonne. Les États sont classés selon un système de points.

Selon cet indicateur, parmi les neuf pays qui présentent le plus fort taux de participation, la plupart se situent en Europe du Nord et du Centre : Autriche, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Luxembourg, Pays-Bas, et Suède, qui occupe la tête du classement. Les dix-huit pays qui présentent un plus faible niveau de participation sont anglo-saxons, se situent sur le pourtour de la Méditerranée et en Europe de l'Est : Belgique, Bulgarie, Chypre, Estonie, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, Portugal, République Tchèque, Royaume-Uni, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Espagne.

Source : ETUI Benchmarking Working Europe 2009

V. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

Il existe actuellement trente-huit comités de dialogue social sectoriel, où siègent plus de soixante organisations. Plusieurs d'entre eux ont été le lieu de négociations en 2009.

Certains accords négociés et conclus sont mis en œuvre soit par la voie d'une directive, soit directement par les partenaires sociaux, en conformité avec les procédures et les pratiques nationales. Certaines négociations aboutissent à des "recommandations et lignes directrices" qui sont adressées aux organisations nationales membres des organisations européennes pour inspirer leurs pratiques nationales. Enfin, le dialogue social débouche sur de nombreux textes de nature déclarative, dont la portée juridique est incertaine.

- **Négociation sur la protection contre les blessures dans le secteur hospitalier**

La Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) et l'Association européenne des employeurs du secteur hospitalier et de la santé (Hospeem) ont signé en juillet 2009 un accord sur la protection contre les blessures provoquées par des piqûres d'aiguille ou des objets tranchants. La Commission européenne devra établir une proposition de directive sur la base de cet accord. Celui-ci contient des dispositions sur l'évaluation et l'élimination des risques, l'information des travailleurs, la formation pour la définition de politiques et de procédures relatives à la lutte contre ces risques, ainsi que la conduite à tenir en cas de blessure.

- **Déclaration sur le stress au travail dans le secteur de la sécurité privée**

La fédération syndicale UNI-Europa et la CoESS (Confédération européenne des services de sécurité) ont décidé de mettre en place un groupe de travail pour élaborer un "guide européen de remédiation au stress" qui aura vocation à être diffusé auprès des acteurs nationaux du secteur et des entreprises.

- **Déclaration commune des partenaires sociaux de la chimie sur l'emploi**

Le Groupe européen des employeurs de la chimie (ECEG) et la Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (Emcef) ont adopté en mars 2009 une déclaration commune sur les mesures des entreprises pour éviter les licenciements, dont le chômage technique ou le chômage partiel. L'objectif est de préparer la

sortie de crise pour que le secteur ne soit pas démuné en ressources humaines. Les partenaires sociaux insistent sur la nécessaire consultation des salariés et de leurs représentants pour la mise en œuvre de ces mesures, ainsi que sur l'aide des pouvoirs publics (européens, étatiques et locaux).

- **Étude sur les observatoires de l'emploi et la formation dans le secteur du textile et de l'habillement**

La fédération syndicale FSE THC et l'organisation patronale Euratex ont présenté les résultats de leur étude sur les observatoires de l'emploi et la formation dans le secteur du textile et de l'habillement dans plusieurs pays européens. Ces observatoires ont vocation à produire de l'information pour anticiper les mutations et les conséquences en termes d'emploi et de formation. Un réseau européen de ces observatoires sera mis en place pour favoriser les échanges entre eux.

- **Accord sur le reporting social et environnemental dans le secteur du cuir et de la tannerie**

Les partenaires sociaux du secteur du cuir et de la tannerie (l'organisation syndicale FSE THC et l'organisation patronale COTANCE) ont formellement signé en juin un accord sur le reporting social et environnemental dans les entreprises de la branche. L'accord avait été adopté en 2008.

- **Accord sur les qualifications professionnelles dans le secteur de la coiffure**

L'organisation patronale Coiffure EU et l'organisation syndicale UNI-Europa Hair & Beauty ont conclu en juin 2009 un accord prévoyant la mise en place d'un certificat européen attestant les qualifications professionnelles. Cet accord a vocation à être appliqué par les partenaires sociaux nationaux dans les deux années à venir.

- **Déclaration sur la responsabilité sociale dans le secteur des industries électriques**

La Fédération syndicale européenne FSESP et l'organisation patronale Eurelectric ont adopté en juin 2009 une déclaration sur l'utilisation de normes communes en matière de reporting social, en particulier sur les thèmes de la participation des salariés, de la reconnaissance des syndicats et de la négociation collective.

- **Déclaration pour la protection de la créativité, l'innovation et l'emploi dans le secteur de l'audiovisuel**

Les partenaires sociaux européens du secteur de l'audiovisuel, réunis au sein du comité de dialogue sectoriel, ont adopté en novembre 2009 une déclaration commune pour la protection des œuvres contre les pratiques de partage de fichiers. Ils demandent que l'UE adopte des politiques visant à sécuriser les emplois et à soutenir les revenus.

- **Mise en œuvre d'un site paritaire sur le détachement des travailleurs dans le secteur de la construction**

Les partenaires sociaux européens du secteur de la construction, la Fiec (Fédération de l'industrie européenne de la construction) et la FETBB (Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois), ont mis en place, en octobre 2009, un site Internet sur l'application de la directive 96/71 sur le détachement des travailleurs (www.posting-workers.eu). Des informations sont mises à disposition sur les conditions de travail applicables dans l'industrie de la construction dans les différents États membres de l'UE.

- **Accord pour la création d'un observatoire dans le secteur de l'intérim**

La fédération syndicale européenne UNI Europa et l'organisation patronale Eurociett ont signé un accord en décembre 2009, pour la création d'un observatoire européen des activités transfrontalières du secteur intérimaire. Cet observatoire a vocation à fournir des informations statistiques sur l'activité intérimaire transfrontalière et à établir des outils d'information à destination des travailleurs et des agences de travail temporaires relatifs aux législations en vigueur dans les États membres. Il devra répertorier et analyser les bonnes pratiques en matière d'activités transfrontalières ainsi que les cas de concurrence déloyale. Il devra également établir des analyses sur l'application des normes européennes s'appliquant aux activités transfrontalières en matière de détachement et d'intérim.

Les comités de dialogue social sectoriel

Le dialogue social sectoriel s'est essentiellement développé à partir de 1998, lorsque la Commission a institué les comités de dialogue social sectoriel favorisant le dialogue entre partenaires sociaux sectoriels au niveau européen (décision de la Commission du 20 mai 1998 – 98/500/CE).

Les comités de dialogue social sectoriel sont créés dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux. Leurs organisations présentent conjointement, auprès de la Commission européenne, une demande de participer à un dialogue social au niveau européen.

Les organisations européennes représentant les employeurs et les travailleurs doivent répondre, au moment de cette demande, aux critères suivants :

- appartenir à des secteurs ou catégories spécifiques et être organisées au niveau européen ;
- être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres, avoir la capacité de négocier des accords et être représentatives dans plusieurs États membres ;
- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

Composition et fonctionnement

Les comités de dialogue social sectoriels sont composés d'un maximum de 54 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.

Liste des comités de dialogue sectoriel

- Acier
- Agriculture
- Ameublement
- Assurances
- Audiovisuel
- Aviation civile
- Banques
- Bois
- Chantiers navals
- Chaussure
- Chemins de fer
- Commerce
- Construction
- Électricité
- Football professionnel
- Forum de liaison*
- Gaz
- Gouvernement local et régional
- Hôpitaux
- Horeca (traiteurs, hôtels, restaurants, cafés, cantines, lieux d'hébergement de courte durée et établissements similaires)
- Industrie chimique
- Industrie extractive
- Métallurgie*
- Navigation intérieure
- Nettoyage industriel
- Pêche
- Postes
- Restauration collective
- Sécurité privée
- Services aux personnes (coiffure)
- Spectacle vivant
- Sucre
- Tannerie et cuir
- Télécommunications
- Textile et habillement
- Transports maritimes
- Transports routiers
- Travail intérimaire

(*) comités créés ou ayant débuté leurs travaux en 2009

D'autres actions sont à relever au niveau sectoriel :

- la Fondation de Dublin a publié un rapport sur le dialogue social dans le secteur des services à la personne, pour déterminer les organisations professionnelles représentatives aux niveaux national et européen. Cette démarche peut permettre à la Commission d'envisager la mise en place d'un comité de dialogue social sectoriel ;
- dans le secteur du tourisme, les fédérations syndicales internationales (UITA, UNI, ITF) et européennes (Effat, ETF, UNI-Europa), réunies au sein du Comité de liaison syndical européen sur le tourisme (ETLC), ont adopté en octobre 2009 une charte syndicale européenne déclinant les principales revendications à l'égard des employeurs, politiques et consommateurs. Les syndicats revendiquent notamment des emplois de qualité, le respect des droits syndi-

caux et du dialogue social, l'égalité de traitement pour les travailleurs mobiles et migrants, l'information-consultation des salariés en cas de modifications structurelles dans les entreprises. L'ETLC demande également la constitution d'un comité du dialogue social pour le tourisme et la création d'un observatoire social européen sur ce secteur ;

- la Commission européenne et les principaux acteurs de l'industrie de la défense (l'Association européenne de l'industrie aéronautique, spatiale et de défense, la Fédération européenne des métallurgistes et l'Agence européenne de défense) se sont engagés dans un partenariat visant à mieux anticiper et gérer les changements futurs du secteur de la défense. Ce partenariat doit mener des actions concrètes comprenant :
 - la création d'un observatoire des changements dans l'industrie de défense, y compris l'évolution des besoins en matière d'emplois et de compétences ;
 - la recherche et l'échange de bonnes pratiques en matière de restructuration socialement responsable au niveau des sociétés, des secteurs et de régions ;
 - l'organisation d'ateliers d'information et de discussion rassemblant les directions des ressources humaines (DRH) et les représentants des travailleurs, y compris les CE européens ;
 - une meilleure utilisation des moyens financiers, provenant entre autres des fonds structurels de l'Union européenne et du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation, en vue de soutenir l'anticipation des changements et l'adaptation de ceux-ci.
- la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) pour les salariés, et la Clepa (Association des équipementiers de l'automobile) pour les employeurs, ont adopté en octobre une déclaration sur l'anticipation du changement dans le secteur de l'automobile. Les signataires prônent la création d'un observatoire paneuropéen qui coordonne l'action des observatoires existants afin d'éclairer les choix des décideurs au niveau européen. Ils souhaitent également le financement de la recherche et du dialogue social, la mise en place de partenariats avec le soutien du Fonds social européen (FSE) et le financement d'outils et d'actions d'anticipation en matière de formation. Ce projet a été soutenu par le Conseil des industries de la métallurgie, de l'ingénierie et des hautes technologies (Ceemet) et l'Association des constructeurs européens d'automobiles (Acea).

Par ailleurs, des négociations entre la FEM et le Ceemet ont abouti à l'établissement d'un comité de dialogue social pour l'ensemble du secteur de la métallurgie. Ce comité se positionne à côté des sous-secteurs de la sidérurgie et des chantiers navals. Les partenaires

sociaux siégeant à ce comité sont le Conseil des employeurs européens du métal, de l'ingénierie et des technologies (Ceemet) et la Fédération européenne des métallurgistes (FEM).

Les partenaires sociaux d'autres secteurs ont également fait des demandes de constitution de comité de dialogue social sectoriel :

- dans le secteur de l'industrie papetière, l'organisation patronale Cepi et la fédération syndicale Emcef ont envoyé à la Commission européenne un courrier visant à formaliser le dialogue social instauré depuis quelques années au sein d'un comité de dialogue social sectoriel ;
- dans le secteur des administrations publiques, les organisations Eupan et Tuned ont conclu, en décembre 2009, un programme de travail qui prévoit la demande de mise en place d'un comité de dialogue social sectoriel en 2010 auprès de la Commission européenne. En janvier 2010, un accord a été signé en ce sens par la première vice-présidente du gouvernement espagnol, María Teresa Fernández, la Fédération européenne des services publics (FSESP) et les syndicats espagnols CCOO et UGT.

VI. LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE

La législation européenne promeut de plus en plus une implication active des salariés, tant dans la création de certaines sociétés au niveau européen, qu'au niveau de leur information, consultation et participation. La mise en place d'un comité d'entreprise européen (directive 94/45/CE), la création de la société européenne (directive 2001/86/CE), de la société coopérative européenne (directive 2003/72/CE) et la facilitation des fusions transnationales (directive 2005/56/CE) en sont l'illustration. Le projet de constitution du statut de société privée européenne en débat au Conseil de l'Union européenne constitue une nouvelle étape.

VI.1. LE COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

VI.1.1. La révision de la directive CE européen

Le cadre juridique des comités d'entreprise (CE) européens, qui remonte à la directive 94/45/CE du 22 septembre 1994, avait besoin d'être clarifié et adapté au contexte actuel. En effet, la crise financière et économique entraîne une augmentation du nombre et de l'importance des restructurations de portée transnationale. C'est pourquoi, la Commission européenne a consulté les partenaires sociaux européens et a soumis une proposition de refonte de la directive en 2008 et une version définitive le 6 mai 2009.

Le Parlement et le Conseil européens ont adopté fin décembre 2008 en codécision la révision de la directive de 1994.

Cette révision répond à plusieurs objectifs. Il s'agit d'assurer une meilleure effectivité des droits d'information et de consultation transnationale des travailleurs, d'accroître la proportion de CE européens établis, de remédier à l'insécurité juridique qui découle de certaines dispositions du texte jusque-là applicable ou de leur absence et enfin d'assurer une meilleure articulation des instruments législatifs communautaires en matière d'information et de consultation des travailleurs.

La nouvelle directive 2009/38/CE du 6 mai 2009 apporte un certain nombre d'améliorations :

- comme toutes les directives en matière de consultation des salariés, elle donne la prééminence à la négociation en vue de l'institution d'un CE européen par accord, et donne des délais pour cette réalisation. Elle permet ainsi la meilleure adaptation possible aux réalités

économiques et sociales de chaque entreprise. Ce n'est qu'à défaut d'accord, qu'interviennent des dispositions subsidiaires ;

- les notions d'information et de consultation des travailleurs sont précisées et définies en cohérence avec les définitions retenues dans les directives communautaires du 8 octobre 2001 sur l'implication des travailleurs dans les sociétés européennes et du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne ;
- le rôle d'expert est notamment reconnu aux organisations. Cela se traduit par la possibilité, pour le groupe spécial de négociation (groupe institué pour négocier avec la direction centrale l'institution d'un CE européen ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs), de faire appel à elles pour les besoins des négociations ;
- les membres du groupe spécial de négociation et du CE européen peuvent bénéficier de formations sans perte de salaire ;
- la compétence du CE européen se limite aux questions transnationales. Sont considérées comme transnationales les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe ou au moins deux États membres. Cela inclut notamment des questions qui revêtent de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact éventuel ou qui impliquent des transferts d'activité entre États membres ;
- les accords qui régissent l'établissement et le fonctionnement des CE européens doivent déterminer les modalités d'articulation des niveaux national et transnational d'information et de consultation des travailleurs dans le respect des compétences et des domaines d'intervention des instances de représentation des travailleurs ;
- une dynamique nouvelle est donnée aux entreprises pour créer, sur une base volontaire, des comités ou réviser des accords existants, pendant une période transitoire, permettant d'augmenter le nombre de CE européens.

Cette directive 2009/38/CE du 6 mai 2009 précise, dans son article 16, que la transposition doit intervenir au plus tard le 5 juin 2011.

Afin de fournir aux États membres une assistance technique dans la mise en œuvre de la directive, la Commission européenne a proposé de réunir, jusqu'en novembre 2010, les représentants gouvernementaux

chargés des travaux de transposition au sein d'un groupe d'experts sur l'implication des travailleurs.

VI.1.2. Jurisprudence nationale récente sur les contentieux relatifs à la composition du CE européen

Par un arrêt du 4 novembre 2009, la Cour de cassation a été amenée à statuer sur la juridiction compétente en matière de contentieux pour la désignation de membres d'un CE européen institué par un accord dit d'anticipation.

L'article 13 de la directive 94/45 permettait aux entreprises et groupes de dimension communautaire de ne pas être soumis aux obligations de la directive dès lors qu'un accord équivalent à un CE européen avait été pris avant le 22 septembre 1996, date limite de la transposition de la directive. Cette disposition était également applicable pour les accords expirés et reconduits par les partenaires sociaux.

En l'espèce, la désignation des représentants des filiales françaises du CE européen de la filiale du groupe américain United Technologies, Hamilton Sundstrand corporation, relevait d'un accord du 5 mai 2004, qui modifiait un accord précédent, dit d'anticipation, du 13 juin 1996. Ce nouvel accord stipulait que les litiges résultant de son interprétation, de sa validité ou de son exécution, relevaient des représentants de salariés et de la direction, et dans un second temps, des tribunaux compétents allemands. Il était complété en avril 2007 par un protocole relatif à l'élection des représentants des salariés employés pour la France, élaboré par les sociétés françaises.

La Cour de Cassation a écarté, dans sa décision, l'application des textes de 2004 et de 2007 car ceux-ci ne reconduisaient pas les modalités de désignation issues de l'accord d'anticipation, mais en modifiaient les règles : la désignation des membres "ayant été opérée en application d'un accord conclu le 5 mai 2004, modifiant l'accord initial, et d'un protocole d'avril 2007, les dispositions des articles L.2344-7 et R.2344-3 du Code du travail étaient applicables et fondaient directement la compétence du juge français".

De ce fait, la Cour de Cassation a appliqué les dispositions du Code du travail pour les litiges relatifs à la désignation des membres de CE européen institués en l'absence d'accord (article L.2344-7), alors même qu'en l'espèce, un accord existe. En effet, si le Code du travail prévoit, qu'en l'absence d'accord, les litiges relatifs à la désignation, à l'élection et au statut des membres, incombent au juge judiciaire, il ne prévoit pas de règles spécifiques dans le cas d'un CE institué par accord. La

Cour semble donc avoir réalisé une lecture isolée de l'article L.2344-7.

VI.1.3. Actualité des CE européens en 2009

Cette liste n'est pas exhaustive et ne fait que relever certains faits marquants.

- **Négociation en vue de la mise en place d'un CE européen ou du renouvellement de l'accord de création**

CE européens créés en 2009

Brinks Société de transport de fonds	5 octobre 2009	Les négociations de l'accord CE européen ayant dépassé la durée légale maximale de trois ans, le CE européen a été créé sur la base des dispositions du Code du travail. Le CE européen traitera des sujets qui, indépendamment du nombre d'États concernés, auront de l'importance pour les salariés, du fait de leur ampleur ou parce qu'ils impliqueront des transferts entre États membres.
Dräger Entreprise allemande présente dans les domaines médical, de la sécurité (protection et détection des gaz), de la plongée et de l'aérospatial	11 mai 2009	
Flextronics Société singapourienne de sous-traitance de fabrication d'équipements électroniques	26 mars 2009	L'accord met en place un CE européen de droit britannique. L'accord prévoit que deux visites peuvent être réalisées par an dans des succursales.

<p>GDF-Suez Groupe énergétique français</p>	<p>6 mai 2009</p>	<p>L'accord prévoit que le CE européen sera consulté sur les questions transnationales et sera informé des chartes ou accords signés au sein du groupe par les organisations syndicales, qui conservent le monopole de la négociation, et la direction.</p> <p>Le CE européen sera informé des objectifs et des stratégies mises en œuvre.</p> <p>Il sera consulté obligatoirement sur un certain nombre de sujets : l'égalité professionnelle, la politique de prévention et de sécurité, les conditions de travail, d'hygiène et de santé, ainsi que sur la politique sociale du groupe en matière de restructurations.</p> <p>Six groupes de travail <i>ad hoc</i>, qui sont des émanations du CE européen, ont été mis en place, sur des thématiques liées à l'emploi, à la santé, aux garanties sociales, et sur des domaines d'activité (Energie Europe, Environnement et Energies Services).</p> <p>L'accord prévoit des dispositions pour le recours à l'expertise, qui pourra également être décidé par les seuls représentants des salariés, à la majorité des voix.</p> <p>Une procédure de négociation est prévue en cas de modification de la structure de l'entreprise.</p> <p>Des modalités de formation des membres et suppléants du CE européen sont également prévues.</p>
<p>Gras Savoye Groupe français de courtage d'assurance (3 650 salariés)</p>	<p>6 novembre 2009</p>	<p>L'accord prévoit que le CE européen pourra se réunir en cas de circonstances exceptionnelles qui affectent au moins deux États, ou lors d'une délocalisation totale ou d'une fermeture définitive dans un pays.</p>
<p>Lennox Europe Constructeur américain d'équipements de chauffage et de climatisation</p>	<p>10 janvier 2009</p>	<p>L'accord prévoit notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les modalités d'articulation de la procédure d'information-consultation du CE européen et des instances nationales de représentation des salariés ; - le champ de compétence du comité ; - les modalités organisationnelles du comité.
<p>MecomGroup Groupe de communication basé à Londres</p>	<p>5 et 6 février 2009</p>	

<p>N&W Wending Groupe danois spécialisé dans la fabrication de distributeurs automatiques et de machines à café</p>	8 avril 2009	
<p>RR Doneley Groupe américain spécialisé dans l'impression et les prestations de service d'impression et de communication (70 000 salariés)</p>	14 octobre 2009	L'accord prévoit que le comité restreint est informé de toutes circonstances exceptionnelles qui toucheraient le groupe ou au minimum 150 salariés de deux États membres au moins. Après consultation, la direction doit décider de la réunion du CE européen.
<p>Scandic Hotels AB Chaîne hôtelière suédoise</p>	26 décembre 2008	Le comité, composé de 30 membres au plus, aura la possibilité de désigner un expert. Les travailleurs issus de pays situés hors de l'espace économique européen ou de l'Union européenne pourront envoyer un observateur par pays.
<p>Tenaris Entreprise italienne de fabrication de tubes</p>	18 décembre 2008	Le CE européen, italo-roumain, est conseillé par la Fédération européenne des métallurgistes (FEM).
<p>Transcom Spécialiste de centres d'appels suédois</p>	2 juillet 2008	
<p>UTC Fire & Security Filiale du groupe américain United Technology Corporation, spécialisée dans les systèmes anti-incendie (52 000 salariés)</p>	25 mars 2009	L'accord prévoit que le nombre de représentants de salariés d'un pays soit corrélé au pourcentage de salariés de cet État par rapport à l'effectif total. Le comité peut se faire assister par un expert de son choix à chacune de ses réunions annuelles. Le CE européen pourra se faire convoquer en cas de circonstances exceptionnelles.
<p>Verizon Business Société de télécommunications appartenant au groupe américain Verizon</p>		La réunion constitutive du CE européen a eu lieu du 17 au 19 mars 2009 à Reading (Angleterre).
<p>Vossloh Constructeur allemand de matériel ferroviaire (3 800 salariés)</p>		La négociation de l'accord CE européen a dépassé la durée légalement prescrite de trois ans. Le CE européen s'est réuni pour la première fois le 9 décembre 2009.

Accords renégociés en 2009

<p>Axa Groupe français d'assurances et de gestion d'actifs</p>	19 juin 2009	Accord signé entre la direction et les organisations syndicales françaises signataires de l'accord instituant le comité de groupe européen (CGE) et l'UNI.
<p>Colgate-Palmolive Groupe américain spécialisé dans la production de produits d'hygiène (38 000 salariés dont 5 000 en Europe)</p>	8 juillet 2009	L'accord prévoit qu'un comité de coordination de quatre membres, venant de quatre pays différents et de sexes différents, est élu par le CE européen. Dès la survenance de circonstances exceptionnelles sur l'emploi dans au moins deux pays, le président et le comité organiseront une réunion à laquelle seront convoqués les représentants des salariés des États concernés. La Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (Emcef) pourra désigner un expert permanent.
<p>Draka Producteur néerlandais de câbles</p>	novembre 2008	Accord révisant l'accord de 2000 instituant le CE européen. La composition du CE varie en fonction des effectifs et du nombre de sites d'un pays. Le nombre maximal de membres est fixé à 22. Le comité restreint représente les pays qui n'ont pas de membres au sein du CE (moins de 50 salariés). Les réunions se déroulent en anglais.
<p>EADS Groupe industriel du secteur de l'industrie aéronautique et spatiale, civile et militaire</p>	30 octobre 2008	L'accord relatif au CE européen est révisé pour prendre en compte les pratiques instaurées depuis 2000 et la nouvelle directive sur les CE européens. Il prévoit un CE européen auprès de la maison mère et un CE européen par division du groupe. Il articule les différentes structures entre elles et avec les instances nationales selon les sujets à traiter.
<p>L'Oréal Groupe français de cosmétique</p>	17 avril 2009	
<p>Saint-Gobain Entreprise française de production, de transformation et distribution des matériaux</p>	23 septembre 2009	L'accord apporte des changements à la procédure d'information-consultation et au rôle du comité restreint.
<p>Stena Line Compagnie maritime suédoise</p>	12 mai 2009	
<p>TNT Groupe de services postaux et de transport express de colis dont le siège est basé aux Pays-Bas</p>	1 ^{er} février 2009	Le renouvellement résulte de l'élargissement géographique du groupe. Le nombre de représentants est porté à 35.

- **Lancement de négociations en 2009 pour la création de CE européens**

- **Agbar.** Le groupe espagnol de services, spécialisé dans la gestion de l'eau et la santé (13 000 salariés), a négocié la mise en place d'un CE européen, qui couvrira les salariés espagnols et britanniques.
- **Groupe RCS.** Des négociations ont été lancées en février 2009 dans le groupe italien d'édition multimédia RCS pour la mise en place d'un CE européen.
- **Takeda.** Un groupe spécial de négociation a été réuni en janvier 2009 à Londres par les laboratoires pharmaceutiques japonais afin de constituer un CE européen pour le groupe. Un séminaire préparatoire à cette démarche avait été réalisé en septembre 2008.

- **Négociations au sein des CE européens**

- **Areva.** Des négociations ont été entamées en 2009 sur le maintien de l'emploi à Areva, à la suite de la vente de Areva T&D par le consortium Alstom-Schneider Electric. La Fédération européenne des métallurgistes (FEM) a été sollicitée pour ouvrir des négociations dans les trois groupes, avec l'objectif de garantir les engagements pris dans chacun d'eux pour le maintien de l'emploi.
- **BNP Paribas.** L'accord constitutif du CE Européen est en cours de renégociation suite au rachat de la banque Fortis.
- **British Airways-Iberia.** La Fédération européenne des transports (ETF) a engagé des actions en 2009 avec le CE européen de British Airways pour définir une stratégie en cas de fusion entre les compagnies aériennes britannique British Airways et espagnole Iberia : réunion de syndicats affiliés, groupe de travail. Par ailleurs, la direction de British Airways a signé, en juin 2009 avec le CE européen, des mesures permettant à ce dernier d'être informé lors de restructurations menées au niveau national, et pas uniquement lors de restructurations transnationales.
- **DBA.** Le CE européen de ce groupe textile a mené en 2009 un travail sur les bonnes pratiques en matière d'anticipation et de gestion des mutations.
- **General Motors.** La direction centrale et le CE européen de General Motors ont conclu un accord-cadre européen le 12 janvier 2009 prévoyant des dispositions visant à limiter les conséquences de la crise sur le groupe. L'accord-cadre fixe des standards minimaux en

cas de réduction de la production et permet une adaptation flexible du temps de travail.

- **Hoffmann-La Roche.** Le CE européen du groupe pharmaceutique suisse a décidé, en mars 2009, de lancer des négociations pour réviser l'accord constitutif du comité.
- **Thales.** Un accord européen a été signé en juin avec la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) sur l'anticipation des besoins en développement professionnel. L'accord s'inspire des bonnes pratiques recensées dans les pays d'implantation du groupe. Des dispositions portent notamment sur le bilan de compétences, l'introduction d'un entretien de carrière régulier, ainsi que sur l'égalité entre les sexes et la non-discrimination.
- **Unicredit.** Une déclaration conjointe sur l'égalité des chances et la non-discrimination a été signée en mai 2009 par la direction du groupe bancaire italien et le comité restreint de son CE. L'accord prévoit cinq engagements : réduire les écarts de traitement, mobiliser le dialogue social, bâtir un système assurant la non-discrimination et l'égalité de traitement, améliorer la prise de conscience par le rôle des managers, valoriser et partager les bonnes pratiques.

Données statistiques sur les CE européens

L'Institut syndical européen (ETUI) a publié en novembre 2009 de nouvelles données sur les CE européens. À cette date, 938 CE européens étaient recensés comme actifs, soit douze de plus qu'en 2008.

Selon cette étude, les secteurs de l'industrie métallurgique, de la chimie et de l'alimentation, de l'hôtellerie, de la restauration et de l'agriculture, regroupent près des deux tiers de CE européens.

Les États qui comptent le plus grand nombre de groupes avec des CE européens sont l'Allemagne, les États-Unis, puis le Royaume-Uni, la France, la Suède et les Pays-Bas.

Les entreprises dotées de CE européens actifs sont, en majorité, soit de très grande taille (plus de 10 000 salariés dans l'espace économique européen - EEE), soit de taille plus modeste (moins de 5 000 salariés dans l'EEE). Plus de la moitié d'entre elles sont fortement internationalisées, avec des filiales présentes dans plus de dix pays de l'EEE.

Près de la moitié des CE européens actifs sont créés par accord, sur la base de l'article 6 de la directive concernant l'institution d'un CE européen. Plus de 40 % sont issus d'accord d'anticipation, sur le fondement de l'article 13 de la directive précitée.

Source : *European Trade Union Institute, EWC Database, novembre 2009*

VI.2. LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE (SE)

Le cadre juridique de la transformation d'une entreprise en société européenne repose sur le règlement relatif au statut de la société européenne (SE), adopté en 2004, complété par une directive sur l'implication des travailleurs. Le règlement prévoit qu'aucune SE ne peut être immatriculée sans la conclusion d'un accord sur la représentation des salariés, ce dernier devant être adopté avec un groupe spécial de négociation (GSN) dans les six mois après l'annonce de la transformation en SE.

En septembre 2009, 435 SE étaient recensées depuis l'adoption du statut de SE en 2004. La plupart sont allemandes (Allianz, MAN, etc.), où la cogestion est normalement prévue pour les entreprises dépassant le seuil de 2 000 salariés, ou tchèques. Les secteurs où les SE sont davantage créées sont la finance (25 %), la métallurgie (22 %) et la chimie (11 %).

De nombreuses SE ne comptent pas de salariés lors de leur création. Si 97 SE ont des activités opérationnelles et des salariés, 46 ont des activités sans salariés ; 229 ont des activités sans qu'il soit possible de déterminer si elles comptent ou non des salariés et 63 sont des "coquilles vides", sans activités ni salariés.

48 SE ont organisé des mécanismes transnationaux d'information-consultation ; parmi celles-ci, 25 disposent d'une représentation des salariés au niveau des conseils d'administration ou de surveillance. Tous les accords prévoient un comité de la société européenne dont les droits et moyens figurent dans les "bonnes pratiques" des CE européens, et la moitié prévoit la participation des salariés aux organes de gestion.

La France a transposé la directive par la loi du 26 juillet 2005 (n° 2005-842), complétée par le décret du 9 novembre 2006 (n° 2006-1360).

16 sociétés françaises ont adopté ce statut : Bercy Charenton, Innovatis et Cie, SCOR, Vile et compagnie - Finance, etc. La France se place ainsi en cinquième position derrière la République Tchèque (171), l'Allemagne (108), les Pays-Bas (28) et la Grande-Bretagne (18).

La Commission européenne établira en 2010 un rapport sur l'application du statut de la SE.

De nouvelles créations de SE ont eu lieu en 2009 :

- **DVB.** La banque allemande DVB, spécialisée dans le financement des transports, a été transformée en société européenne (SE) en octobre 2008. Le conseil de surveillance est composé de neuf membres, dont trois représentants des travailleurs. Les treize membres du comité d'entreprise SE viennent d'Allemagne, de Royaume-Uni, des Pays-Bas, de Norvège et de Grèce.
- **E.ON Energy Trading.** La société allemande de fourniture d'énergie a acquis le statut de SE en mai 2009 après avoir conclu un accord sur l'implication des salariés le 16 mai 2009. Le comité de la SE sera compétent sur les sujets transnationaux impliquant au moins deux États membres. Il dispose d'un droit d'initiative à la conclusion d'accords transnationaux dans des domaines comme la formation professionnelle, l'égalité des chances ou la protection de la santé au travail.
- **GfK.** Le groupe allemand, quatrième institut d'études marketing mondial, s'est constitué en société européenne en février 2009. Un accord a été conclu sur la participation des salariés au conseil de surveillance de GfK. Il prévoit la constitution du comité d'entreprise, qui comprendra un représentant de chaque pays, et d'un comité restreint de sept membres, de nationalités différentes. Des initiatives communes du comité et de la direction pourront être prises sur des sujets transnationaux (égalité des chances, non-discrimination, protection des données personnelles ou de santé et de sécurité au travail).
- **Huber de Berching.** L'entreprise d'installations de traitement d'eau Huber de Berching s'est transformée en SE le 17 juillet 2009.
- **Lenze.** Un accord sur l'implication des salariés a été conclu en juillet 2009 dans le groupe allemand de machines-outils et d'électronique Lenze, dans l'optique de sa transformation en SE. L'accord prévoit les modalités de fonctionnement d'un conseil de surveillance, du comité de la société européenne et d'un comité restreint, qui sera compétent pour les sujets transnationaux ou ceux ayant des impacts dépassant le pouvoir de décision d'une direction locale d'un seul État membre.
- **MAN.** Un accord sur la représentativité des salariés a été conclu en février 2009 dans le groupe allemand de construction de véhicules de transport industriels, de moteurs et de machines-outils, en vue de la constitution du groupe en société européenne. L'accord prévoit la constitution d'un conseil de surveillance, le remplacement du CE européen par un comité de la société européenne et d'un comité restreint qui rencontrera régulièrement la direction du groupe.

- **SCA Hygiene Products.** Le fabricant de produits d'hygiène et d'essuyage SCA Hygiene Products a adopté la raison sociale de la SE le 18 septembre 2009, suite à un accord de participation SE conclu le 2 juin 2009. Le comité de la SE n'a pas été créé en raison de l'existence de quatre CE européens de branches en plus du CE européen pour le groupe SCA.
- **SGL Carbon.** Le fabricant de produits de carbone allemand est devenu, depuis le 27 janvier 2009, une SE. Un accord avec les représentants des travailleurs avait été conclu fin novembre 2008. Le conseil de surveillance, composé de douze membres, est paritaire. Un comité d'entreprise SE avec treize membres venant de sept pays, remplacera le comité d'entreprise européen créé en 1996.
- **Unibail-Rodamco.** Issue de la fusion des groupes Unibail et Rodamco Europe en 2007, la société française de gestion d'immobilier Unibail-Rodamco s'est transformée en société européenne en mai 2009.
- **Wacker Neuson.** Le constructeur allemand de machines de bâtiment est une société européenne depuis le 18 février 2009, en application d'un accord recouvrant 17 pays de l'Union européenne, signé le 14 janvier 2009. Wacker Neuson est le résultat de la fusion de deux constructeurs de machines de construction en 2007.
- **Warema SE.** En vue de sa transformation en SE, le groupe allemand de fabrication de protections solaires a conclu en juin 2009 un accord sur l'implication des travailleurs. Cet accord prévoit l'élection des représentants des travailleurs par l'ensemble des salariés du groupe. Il institue un comité de la société européenne qui disposera de compétences étendues, comme la visite de sites, la possibilité d'être saisi sous certaines conditions lors d'un conflit collectif, ou la participation à des discussions pouvant aboutir à l'adoption de lignes directrices. Une assemblée du personnel se tiendra une fois par an dans les succursales ne disposant pas de comité d'établissement.

VI.3. LA SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE EUROPÉENNE (SCE)

Le statut de la société coopérative européenne, sur le modèle de la société européenne, vise à faciliter le développement des activités transnationales des coopératives en leur permettant d'opérer dans l'Union européenne, à partir d'une personne morale unique, sans multiplier les structures nationales de direction, et de transférer leur siège social dans un autre État membre sans avoir à se plier à des

procédures complexes et coûteuses de dissolution dans un État et de constitution dans un autre.

Ce nouveau dispositif ne devant pas porter atteinte aux droits des travailleurs, le statut de la société coopérative européenne comporte, outre un règlement relatif à la création de ce type de société (n° 1435/2003 du Conseil du 22 juillet 2003 relatif au statut de la SCE), une directive (n° 2003/72 du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la SCE pour ce qui concerne l'implication des travailleurs) prévoyant diverses règles sur l'information et la consultation des travailleurs quant à la "marche de l'entreprise" ainsi que leur participation à la prise de décision dans les organes de direction. Ainsi, préalablement à la constitution de la société coopérative et comme pour la SE, les négociations doivent être entamées entre les futurs dirigeants et les travailleurs, via un groupe spécial de négociation, afin de trouver un accord sur les modalités d'implication des salariés dans la future coopérative.

La directive a été transposée en droit français par la loi n° 2008-89 du 30 janvier 2008 relative à la mise en œuvre des dispositions communautaires concernant le statut de la société coopérative européenne (SCE) et la protection des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur. Plusieurs décrets ont été pris pour finaliser l'adaptation du droit français aux exigences posées par le règlement (CE) n° 1435/2003 :

- les décrets n° 2008-439 et 2008-440 du 7 mai 2008 relatifs à l'implication des salariés dans la société coopérative européenne ;
- le décret n° 2009-767 du 22 juin 2009 relatif à la société coopérative européenne, précise la définition de certaines règles relatives au régime de constitution des SCE, les modalités du transfert de leur siège social, le fonctionnement de leurs organes de direction ainsi que les modalités présidant à leur dissolution, à la transformation et à la combinaison de leurs comptes.

En France, de grandes entreprises ont le statut coopératif (Groupama, Crédit Agricole, etc.), mais aucune SCE n'y est immatriculée pour l'instant.

VI.4. LA SOCIÉTÉ PRIVÉE EUROPÉENNE (SPE)

Dans le cadre d'un train de mesures conçu pour aider les petites et moyennes entreprises (PME), dénommé "Loi sur les petites entreprises pour l'Europe (Small business act)", la Commission européenne a

adopté, le 25 juin 2008, une proposition visant à établir un statut de société privée européenne (SPE).

Cette forme juridique sera accessible de façon volontaire tant pour les personnes physiques que morales. Elle permettra aux PME d'exercer leurs activités dans toute l'Union européenne en créant leur société sous une forme unique.

Le Parlement européen a adopté en mars 2009 un rapport sur la SPE. Une des dispositions vise à garantir les droits de participation des travailleurs ; le Parlement propose que toute SPE respecte les conditions relatives à la participation des travailleurs fixées par le droit national de l'État membre où la société est enregistrée. Le document a été accueilli avec satisfaction par la Confédération européenne des syndicats.

VI.5. LA SOCIÉTÉ ISSUE DE LA FUSION TRANSFRONTALIÈRE

À l'instar des directives sur les sociétés européennes et sur les sociétés coopératives européennes, la directive 2005/56/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2005 relative aux fusions transfrontalières des sociétés de capitaux comporte des dispositions sur la participation des travailleurs (article 16).

Ces dispositions sont toutefois limitées à la seule participation des salariés au sein des organes d'administration de la société absorbante ou résultant de la fusion transfrontalière. En matière d'information et de consultation, les salariés sont soumis au droit interne, issu notamment de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. La participation des salariés est instituée au sein de la société issue de la fusion, dont le siège est situé en France, lorsqu'elle est déjà pratiquée au sein de l'une des sociétés associées au processus de fusion.

La directive est transposée en France par la loi n° 2008-649 du 3 juillet 2008 portant diverses dispositions d'adaptation du droit des sociétés au droit communautaire, complétée pour ce qui est de l'implication des travailleurs par deux décrets (n° 2008-1116 et n° 2008-1117 du 31 octobre 2008 relatifs à la participation des salariés dans les sociétés issues de fusions transfrontalières).

Le décret n° 2009-11 du 5 janvier 2009 finalise la transposition en décrivant le contenu du projet commun de fusion ainsi que les modalités d'information des associés, des salariés et des tiers. Il détermine les conditions du contrôle de conformité et du contrôle de légalité de la fusion, précise le rôle du greffier du tribunal de commerce et complète, tant en ce qui concerne les fusions transfronta-

lières que le transfert et la fusion des sociétés européennes, le régime des incompatibilités des notaires appelés à contrôler la légalité de ces opérations.

VI.6. LE DIALOGUE SOCIAL AUTONOME

L'émergence d'une activité de dialogue social transnational plus ou moins formalisée est observable. Le contexte y est propice : développement des sociétés européennes, des fusions, des transferts, des problèmes de restructuration dépassant les frontières. Une centaine de textes ont été signés, issus de formes de négociation transnationale d'entreprise, dont la plupart dans les toutes dernières années. Les entreprises dont le siège se situe en France, en Allemagne et dans les pays nordiques sont largement présentes dans ce processus aux côtés d'entreprises américaines implantées en Europe. Les thématiques en jeu sont les droits fondamentaux, la santé-sécurité, les droits sociaux et syndicaux, la responsabilité sociale des entreprises, les mesures en cas de restructuration. Ces accords sont cependant conclus sans fondement textuel particulier, et leurs effets sur les salariés sont incertains et varient selon les modalités de conclusion et l'application des droits nationaux.

La négociation de niveau européen se déroule principalement sous trois formes :

- la négociation d'un accord directement avec le CE européen. Il ne s'agit cependant pas d'une attribution de cette instance (ce qui n'a pas été modifié par la révision de la directive CEE ; cf. supra) ;
- la négociation avec une fédération syndicale européenne. Les pratiques varient selon la fédération. En général, c'est elle qui pilote la discussion, consulte ses membres et signe en leur nom après avoir reçu le feu vert d'une majorité d'entre eux ;
- parfois, les négociations font participer à la fois le CE européen et une fédération européenne.

La négociation collective transnationale, qui permet à un groupe d'adopter des normes sociales applicables à l'ensemble du périmètre européen, voire mondial, a vu la conclusion de près de 150 accords d'entreprise transnationaux listés par la Commission. Au niveau de la Commission européenne, dont les services avaient travaillé sur les principes d'un cadre optionnel pour sécuriser juridiquement les accords collectifs européens, il s'agit de poursuivre les réflexions et les échanges entre experts nationaux pour préciser l'utilité d'un éventuel cadre juridique et contribuer à la valorisation des bonnes pratiques.

Sont présentés ici les accords les plus marquants

- **Alstom : négociation sur la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

La direction d'Alstom et la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) ont mené en 2009 des négociations sur un accord européen relatif à la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

- **ArcelorMittal : négociation transnationale sur l'anticipation du changement et le dialogue social**

En novembre 2009, la direction du groupe sidérurgique ArcelorMittal a signé avec les organisations syndicales nationales du groupe affiliées à la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) un accord visant à déterminer des modalités d'anticipation des effets de la crise sur l'emploi et les revenus des salariés placés en chômage partiel. L'accord prévoit également des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à la formation professionnelle, et à la dynamisation du dialogue social notamment dans les sociétés où ce dernier n'est pas établi. Les compétences du groupe de dialogue social, instance spécifique regroupant les fédérations syndicales affiliées à la FEM et présentes dans le groupe, sont renforcées. Des commissions nationales de suivi de l'accord sont instituées ainsi qu'un comité de conciliation en charge de résoudre les litiges nés de l'interprétation ou de la mise en œuvre de l'accord.

- **Club Méditerranée : accord sur les droits fondamentaux au travail et la mobilité transnationale**

La direction du groupe et les organisations syndicales UITA et Effat ont signé en juillet un accord sur les droits fondamentaux au travail pour tous les salariés employés dans trente pays, et la mobilité transnationale des salariés du Club Méditerranée dans la zone Europe - Afrique. Cet accord prévoit des modalités permettant la mobilité de personnel originaire d'un pays tiers de l'UE vers des villages du groupe situés au sein de l'UE, et les conditions juridiques de leur séjour (salaire, couverture de sécurité sociale, etc.). Une commission paritaire de suivi de l'accord se réunit une fois par an à l'occasion de la réunion du CE européen.

Certains accords-cadres internationaux peuvent également être cités

- **Det Norske Veritas (DNV)**

Un comité d'entreprise mondial est créé depuis le 1^{er} janvier 2009 dans l'entreprise Det Norske Veritas (DNV), fournisseur global de services de management des risques, fondé en Norvège et implanté dans une centaine de pays (9 000 salariés). Ce comité établit la liaison entre le CE européen et des forums comparables de travailleurs implantés en Asie et en Amérique. Il se compose de sept membres : deux représentants norvégiens, deux représentants européens du CE européen, deux délégués asiatiques et un pour l'Amérique et l'Afrique.

- **Elanders**

Un accord-cadre sur les droits sociaux a été signé en janvier 2009 entre la confédération syndicale mondiale UNI et le groupe d'impression et de publication suédois Elanders. Ce texte garantit l'application des normes sociales internationales et porte sur les conditions de travail et le droit syndical.

- **Enel**

Les partenaires sociaux de l'entreprise d'énergie italienne Enel ont conclu un accord le 27 avril 2009 sur la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) et sur un observatoire de la politique de l'emploi. Le CE européen (créé en décembre 2008) est amené à contribuer à la réalisation de cet accord-cadre.

- **Faber-Castell**

Le groupe allemand de fabrication de produits d'écriture, de dessin et de peinture, a conclu, avec l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, un nouvel accord modifiant son accord-cadre international du 3 mars 2000 sur les standards sociaux mondiaux. Ce nouveau texte améliore le mécanisme de surveillance de l'application de l'accord.

- **Inditex**

Le groupe espagnol d'habillement Inditex (90 000 salariés) et la confédération syndicale mondiale UNI ont signé, le 2 octobre 2009, un accord-cadre international sur les droits sociaux fondamentaux. Le texte garantit le respect par Inditex des normes fondamentales des conventions de l'OIT, notamment sur le respect du droit syndical et du

droit à la négociation collective. Le groupe s'engage à ne pas recourir aux services de tiers qui enfreignent ces droits. L'accord prévoit des modalités de suivi des dispositions et d'alerte en cas de violation.

- **Kimberly-Clark**

La direction du groupe américain a discuté avec les représentants de la confédération syndicale UNI et les syndicats britanniques Unite et américains USW, du lancement d'une négociation pour un accord-cadre international avec l'objectif de donner plus de visibilité aux engagements du groupe en faveur de conditions de travail décentes, dont celui d'une rémunération équitable.

- **Norske Smog**

La direction du groupe papetier norvégien Norske Smog, le syndicat norvégien Fellesforbundet et la Fédération européenne des mines, de la chimie et de l'énergie (Emcef) ont reconduit, en octobre 2009, l'accord-cadre international sur les droits fondamentaux signé en 2002, sans y apporter de modifications.

- **Volkswagen**

Une charte mondiale sur les relations de travail a été conclue en octobre entre la direction du groupe, la Fédération internationale des organisations de travailleurs de métallurgie (Fiom) et le comité de groupe mondial. La charte prévoit trois niveaux de participation des salariés : le droit d'être informé, le droit à la consultation et le droit à la codétermination. La charte a vocation à être mise en œuvre sur la base d'accords spécifiques à chaque site.

- **Wilkhahn**

Le groupe allemand Wilkhahn (600 salariés), spécialisé dans la fabrication de mobilier de bureau, a signé le 13 février 2009, avec l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) et le syndicat allemand IG Metall, un accord-cadre international sur les normes fondamentales du travail garanties par les conventions OIT. Cet accord garantit la liberté de travail, l'interdiction du travail des enfants, la non-discrimination, la liberté d'association, le rôle des organisations syndicales ou encore la santé et la sécurité au travail. Les principes de cet accord ont vocation à être respectés par les fournisseurs et partenaires. Des audits internes et externes seront menés tous les trois ans pour vérifier la mise en œuvre de l'accord, et un comité de suivi paritaire se réunira chaque année.

Pour en savoir plus

- Liaisons sociales Europe
- Sites Internet :
 - www.europa.eu
 - www.ec.europa.eu
 - www.businessseurope.eu
 - www.etuc.org
 - www.euro-ce.org
 - www.premier-ministre.gouv.fr
 - www.eurofound.europa.eu
 - www.ewc-news.com
 - www.euractiv.fr
 - www.worker-participation.eu
 - www.eu2009.cz/fr/
 - www.se2009.eu/fr

Partie 3

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2009

LA NÉGOCIATION

INTERPROFESSIONNELLE ET

DE BRANCHE : DONNÉES GÉNÉRALES

I. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE EN 2009

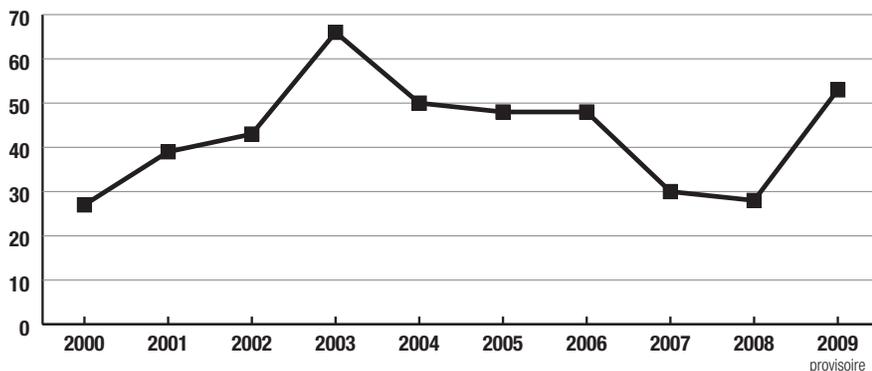
Augmentation du nombre d'accords interprofessionnels

Au niveau interprofessionnel, 53 textes ont été conclus aux niveaux national, régional et local, soit un doublement par rapport l'année 2008. Cette progression s'explique à la fois par la conclusion d'avenants à des accords interprofessionnels antérieurs, mais aussi par la signature de nouveaux accords. Ainsi 19 accords nouveaux, signés en 2009, ont été déposés dans les services du ministère chargé du Travail, dont 11 de portée nationale (cf. Partie 5 – Annexe 4 : Liste des accords interprofessionnels et accords professionnels signés en 2009).

La vitalité de la négociation collective interprofessionnelle en 2009 marque la volonté des acteurs sociaux de faire évoluer et d'adapter les règles d'emploi des salariés par les voies du dialogue social, notamment lorsque l'évolution de la conjoncture économique et sociale l'exige. C'est ainsi qu'au niveau national, de nouveaux accords ont été conclus sur l'indemnisation du chômage, le chômage partiel, la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi ou le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels. Au plan régional ou local, plusieurs accords ont été conclus à la suite des conflits sociaux qu'ont connus les régions d'outre-mer début 2009.

La volonté de l'État de privilégier la négociation collective comme mode principal de mise en œuvre de réformes des relations collectives de travail ou d'emploi, combinée à celle des acteurs sociaux de s'emparer de ces sujets, a donc produit ses fruits en 2009, même si la gestion de l'agenda social en est rendue parfois délicate. D'autant que le temps de la négociation collective est par nature relativement long : environ la moitié des nouveaux accords conclus l'ont été au quatrième trimestre.

Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature



Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique - DGT (BDCC)

Sur l'ensemble des sujets ouverts à la négociation, les organisations professionnelles souhaitent que le dialogue social soit privilégié (cf. Partie 1 : *Aperçu de la négociation collective en France en 2009*). Dans cette logique, il apparaît également que les accords-cadres interprofessionnels nécessitent d'être ensuite complétés par des accords de branche.

Fort dynamisme de l'activité conventionnelle de branche

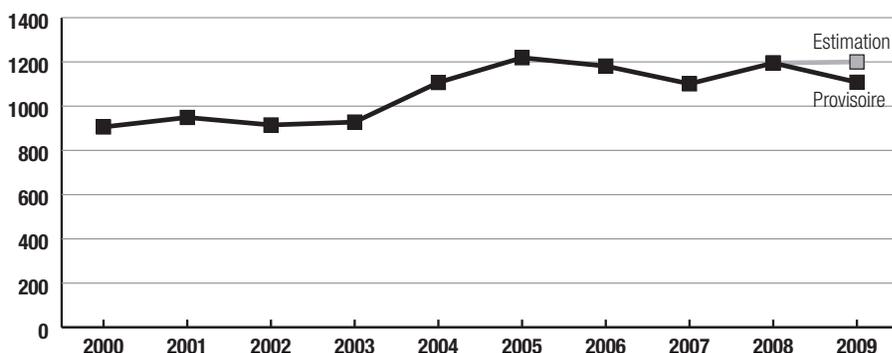
Depuis 2004, l'activité conventionnelle de branche s'établit à un niveau élevé, avec plus de 1 000 accords conclus chaque année. Stable par rapport à l'année 2008, le nombre d'accords de branche s'établit à un niveau très élevé : 1 108 accords et avenants ont été signés en 2009, soit le nombre de textes le plus élevé enregistré jusqu'à présent. Ce chiffre provisoire devrait être porté à environ 1 200, une fois pris en compte les textes signés en fin d'année et parvenus après le premier trimestre 2010 au service de dépôt du ministère chargé du Travail (cf. *Méthodologie*).

Ce niveau élevé de l'activité conventionnelle de branche s'explique notamment par l'augmentation du nombre d'accords conclus sur les thèmes de la retraite complémentaire et de la prévoyance, de la formation professionnelle, et de l'emploi des salariés âgés.

Concernant les salaires minima de branche, thème toujours le plus fréquemment traité, le nombre d'accords et d'avenant salariaux conclus en 2009 a néanmoins connu un repli d'environ 25 % par rapport à 2008. Il s'explique par le niveau exceptionnellement élevé de textes

conclus en 2008, notamment du fait des deux revalorisations successives du SMIC, au 1^{er} mai et au 1^{er} juillet, ayant amené les partenaires sociaux à négocier un second accord salarial dans plusieurs branches. De plus, le faible niveau de l'inflation en 2009 ainsi que la modification du calendrier de revalorisation du SMIC n'ont pas constitué des facteurs favorables à la conclusion d'accords salariaux. Il est en effet probable que, dans de nombreuses branches, la négociation salariale ait été reportée en début d'année 2010 afin de permettre aux négociateurs de tenir compte du montant du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2010.

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



Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique - DGT (BDCC)

Méthodologie

• Textes analysés dans le Bilan 2009

Les accords et avenants conclus au niveau interprofessionnel ou des branches professionnelles sont déposés par les signataires à la Direction générale du travail (DGT).

Lors de l'enregistrement de l'accord, sont notamment consignés les informations relatives aux différents aspects de la conclusion du texte (dates de signature et de dépôt, demande d'extension le cas échéant, type de texte, signataires, etc.) ainsi que les principaux thèmes abordés.

Les chiffres présentés dans le *Bilan de la négociation collective* ont été arrêtés au 17 mars 2010. Ils ne tiennent pas compte des accords déposés et enregistrés dans la base de données des conventions collectives (BDCC) ultérieurement. Les données présentées dans ce rapport pour l'année 2009 doivent donc être considérées comme provisoires. Dans le rapport annuel précédent, les données provisoires 2008, analysées ont représenté environ 94 % des accords effectivement conclus. Pour 2009, le nombre d'accords de branche conclus pourrait s'établir à environ 1 200.

• **Convention collective et IDCC**

Toute nouvelle convention collective relevant du secteur travail se voit attribuer un IDentifiant de la Convention Collective (IDCC). Les accords et avenants qui seront par la suite conclus dans le champ de cette convention seront référencés par le même IDCC (cf. *Partie 5*).

L'IDCC d'une convention collective, y compris de celles relevant du secteur agricole, peut être trouvé à partir des mots de son intitulé sur le site Internet du ministère du Travail à l'adresse suivante :

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/idcc>

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

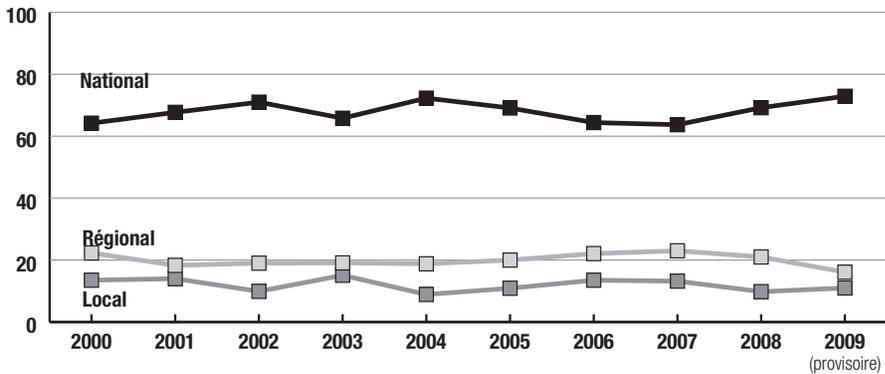
Les conventions collectives sont consultables et téléchargeables sur le site Internet de Legifrance. La recherche d'une convention peut s'effectuer par activité, par IDCC ou par numéro de brochure : www.legifrance.gouv.fr

I.1. SELON LE NIVEAU GÉOGRAPHIQUE

La négociation collective de branche se déroule à des niveaux géographiques différents d'une filière professionnelle à l'autre. Majoritairement, c'est néanmoins au plan national qu'elle a lieu, même si plus d'un texte sur quatre est conclu au niveau régional ou local. Par ailleurs, les négociateurs ont recours à des outils juridiques divers pour sceller leurs accords : on distingue d'un côté les textes de base, conventions collectives ou accords professionnels – conclus sur un sujet donné et prévoyant un champ d'application propre – et des textes, accords ou avenants, qui viennent modifier ou adapter les dispositions du texte de base auquel ils se rattachent. C'est donc au regard de ces deux critères, champ d'application géographique et type de texte, qu'il convient d'analyser l'activité conventionnelle.

Près de trois textes sur quatre sont conclus au niveau national en 2009. Au cours de la décennie, cette proportion s'est toujours établie entre 64 % et 73 %. C'est donc en 2009 que la part des textes de portée nationale est la plus élevée. Avec moins de deux textes conventionnels sur dix, la dimension territoriale de la négociation collective de branche demeure cependant une caractéristique importante de l'organisation des relations professionnelles.

Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique (en %)



Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique - DGT (BDCC)

C'est principalement dans les secteurs de la métallurgie et du bâtiment et des travaux publics que sont conclus les accords infranationaux. Ces secteurs rassemblent des professions qui se sont structurées localement et négocient des accords en vue de réguler les conditions de travail et d'emploi de l'activité au niveau d'un bassin d'emplois.

La négociation territoriale peut également résulter d'activités spécifiques à certaines régions. Des accords ont par exemple été conclus dans les branches de l'*industrie de Roquefort*, de la *couture parisienne*, de l'*industrie sucrière et rhumière de la Martinique*, de la *manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne*, ou dans le secteur des remontées mécaniques.

De manière générale, lorsqu'elle se déroule dans le cadre de conventions collectives régionales ou locales, c'est souvent la définition de conditions salariales plus proches des conditions locales qui anime les négociateurs. On constate en effet que si les avenants salariaux représentent moins d'un tiers des avenants conclus en 2009, 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 salariaux nationaux	% du total des avenants nationaux	Nombre d'avenants salariaux infranationaux	% du total des avenants infranationaux	Nombre total d'avenants salariaux	% du total des avenants
2000	191	35,3	192	60,4	383	44,6
2001	235	37,6	200	67,1	435	47,1
2002	224	36,1	164	65,9	388	44,6
2003	214	36,5	205	66,6	419	46,8
2004	230	29,8	203	67,9	433	40,5
2005	278	37,5	270	71,6	548	49,0
2006	286	37,6	270	64,1	556	47,1
2007	267	40,3	259	67,4	526	50,3
2008	317	38,7	246	67,2	563	47,5
2009*	225	28,1	196	66,2	421	38,4

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique - DGT (BDCC)

Lecture : en 2009, 225 avenants salariaux ont été signés au niveau national, soit 28,1 % de l'ensemble des avenants nationaux. Les 196 avenants salariaux de niveau infranational représentent 66,2 % de l'ensemble des avenants conclus à ce niveau.

* provisoire

Les textes de niveau régional, départemental ou local semblent donc, plus que les textes nationaux, avoir vocation à aborder les questions salariales. Il peut en effet être nécessaire aux négociateurs de prendre en compte des informations et des particularismes liés aux marchés locaux de l'emploi pour fixer des règles d'évolution minimale des rémunérations au sein d'une filière professionnelle.

Globalement, la négociation salariale apparaît en recul par rapport aux années antérieures : alors que les accords et avenants salariaux représentaient près de la moitié de l'ensemble des accords et avenants conclus depuis 2005, ils représentent quatre accords et avenants sur dix en 2009. Cette évolution tient à la fois à la diminution du nombre d'avenants salariaux et à l'augmentation du nombre des avenants non salariaux.

Au total, au moins un avenant, quel que soit son thème, a été conclu dans une convention collective sur deux, soit une proportion comparable à celle des cinq dernières années. C'est dans le cadre des textes nationaux que la négociation est la plus fréquente : dans sept conventions collectives nationales sur dix, au moins un avenant a été conclu ; le nombre de conventions collectives concernées au niveau régional ou local est relativement faible.

Taux de conventions collectives ayant eu un avenant selon le niveau géographique et l'année (en %)

CONVENTIONS COLLECTIVES	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*
Nationales	66,9	73,4	72,3	69,0	78,5	78,6	75,2	68,8	71,5	68,8
Régionales	24,5	25,8	21,5	24,4	27,0	27,9	30,7	34,9	32,9	36,1
Départementales ou locales	19,3	22,1	15,1	24,4	22,1	26,1	25,3	31,0	27,9	31,3
Ensemble	41,4	45,8	42,0	44,7	48,6	51,0	49,5	49,4	49,5	49,8

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique - DGT (BDCC)
 Lecture : en 2009, un avenant au moins a été signé dans 68,8 % des conventions collectives nationales et 49,8 % dans l'ensemble des conventions collectives, quel qu'en soit le niveau géographique.
 * provisoire

I.2. SELON LE TYPE DE TEXTES

Les différents types de textes de branche

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

Une convention collective doit notamment comporter des clauses relatives au champ d'application territorial et professionnel couvert et définir les conditions de révision ou de dénonciation du texte. Elle a vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle 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'accords ou d'avenants entre les représentants d'employeurs et de salariés.

À la différence de la convention collective, l'accord professionnel traite, en règle générale, d'un sujet précis. Il peut être par exemple conclu entre les acteurs de plusieurs branches, en vue d'harmoniser les pratiques professionnelles ou les garanties sociales sur un domaine spécifique ; mais il peut également constituer l'amorce d'un champ conventionnel dans un secteur non encore couvert par une convention collective.

1.2.1. Les conventions collectives

En 2009, trois nouvelles conventions collectives ont été signées, l'une sur un champ d'application national et les deux autres sur un champ d'application régional :

Liste des conventions collectives signées en 2009

IDCC*	Titre abrégé de la convention collective	Champ géographique	Date de signature
2847	Pôle Emploi	N	21/11/2009
2870	Bâtiment travaux publics ouvriers Guyane	R	25/11/2009
2981	Convention collective de l'industrie de Roquefort	R	15/07/2009

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique - DGT (BDCC)

* Identifiant de la Convention Collective (cf. Partie 5).

Les trois nouvelles conventions remplacent des textes antérieurs. La *convention collective nationale de Pôle emploi* remplace la *convention collective nationale de travail du personnel des institutions de l'assurance-chômage*, du 24 mars 1986. La *convention collective des ouvriers du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes de la Guyane* entrera en vigueur, une fois le texte étendu par le ministre chargé du Travail et remplacera la *convention collective départementale des ouvriers du bâtiment des travaux publics et des industries connexes de la Guyane* du 8 août 1972. La *convention collective de l'industrie de Roquefort* remplace la convention du même nom, qui datait du 1^{er} juin 1956.

1.2.2. Les accords professionnels

En 2009, 52 nouveaux accords professionnels ont été conclus, soit trois de moins que l'année précédente à la même date. Ces accords sont conclus dans des secteurs qui ne disposent pas encore de convention collective ou pour mettre en œuvre des dispositions communes à plusieurs conventions collectives (accords interbranches ou intersecteurs).

Ils portent le plus souvent sur une thématique spécifique, comme l'emploi des salariés âgés (une douzaine d'accords), la diversité ou l'égalité professionnelle (une quinzaine d'accords), la formation professionnelle (une dizaine d'accords), la retraite complémentaire et la prévoyance (une dizaine d'accords).

Les autres accords sont relatifs aux dispositifs de rémunération, à l'aménagement et la durée du temps de travail ou aux conditions de travail et la santé au travail.

1.2.3. Les accords et avenants

Les accords et avenants conclus dans le champ d'un accord professionnel ou d'une convention collective constituent le mode principal de l'évolution du droit conventionnel. Les accords viennent enrichir le texte de base, soit en créant des dispositions nouvelles, soit en remplaçant des dispositions plus anciennes. Les avenants précisent, complètent ou modifient les dispositions d'un accord antérieur.

En effet, les accords et avenants représentent environ 95 % des textes conventionnels conclus chaque année. En 2009, sur dix accords et avenants conclus, sept le sont dans le cadre d'un texte de portée nationale ; deux sont signés dans un cadre régional et un relève d'un texte départemental ou local.

1.3. LA SIGNATURE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Comparé à 2008, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés ont conclu un nombre similaire d'accords et d'avenants en 2009.

Du côté des confédérations représentatives de salariés, trois organisations (la CFTC, la CFDT et la CFE-CGC) paraphent trois accords sur quatre. La CGT-FO en signe plus de deux sur trois et la CGT signe un accord sur trois.

Les négociateurs de la CFE-CGC et de la CFTC ont conclu plus d'accords interprofessionnels et de branche en 2009 que l'année précédente. Les taux de signature pour chacune de ces deux organisations syndicales progressent respectivement d'environ 7 et 6 points. Cette évolution s'explique essentiellement par la moindre proportion d'accords salariaux conclus en 2009. En effet, le taux de signature de ces deux organisations est plus élevé pour tous les accords non salariaux, et plus réduit pour les accords salariaux (cf. II. "*Les thèmes abordés par les accords collectifs 1998-2009*"). *A contrario*, les taux de signature de la CFDT et de la CGT ont perdu près de 2 points par rapport à 2008. Pour la CGT-FO, le taux de signature est resté stable entre 2008 et 2009.

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

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
2000	33,7	69,2	70,5	60,8	61,4
2001	34,3	71,1	68,6	65,5	62,1
2002	37,3	75,6	67,8	62,0	58,7
2003	31,3	70,0	63,8	65,5	65,6
2004	39,9	78,8	71,6	69,5	68,1
2005	35,6	75,8	73,9	71,6	68,8
2006	36,4	76,1	71,6	69,7	66,4
2007	30,9	77,1	69,3	69,4	69,3
2008	34,2	76,9	68,3	69,0	67,3
2009*	32,3	75,0	68,2	75,2	74,7

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique - DGT (BDCC)

** Le taux de signature est le nombre d'accords (y compris accords interprofessionnels) signés par une organisation syndicale donnée, rapporté au nombre total d'accords signés dans l'année. Un même texte peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales.

* provisoire

L'analyse des taux de signature selon le niveau géographique du texte montre que la plupart des organisations signent plus fréquemment des textes de portée nationale que de portée régionale ou locale. En revanche, les organisations autres que les cinq grandes confédérations syndicales signent plus souvent des accords régionaux que nationaux.

Taux de signature des conventions et accords par organisation syndicale en 2009*, selon le niveau géographique et le type de texte (en %)

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC	divers-autonomes
Textes nationaux	37,9	80,0	71,0	79,7	79,0	15,5
textes de base	36,9	76,9	73,8	78,5	80,0	26,2
accords-avenants	38,0	80,2	70,7	79,8	79,0	14,6
Textes régionaux	13,9	61,1	56,1	54,4	60,6	26,1
textes de base	50,0	100,0-	100,0-	50,0	100,0	100,0
accords-avenants	13,5	60,7	55,6	54,5	60,1	25,3
Textes départementaux, locaux	20,3	60,9	66,4	74,2	65,6	13,3
textes de base	55,6	77,8	55,6	100,0	77,8	55,6
accords-avenants	17,6	59,7	67,2	72,3	64,7	10,1
Ensemble	32,3	75,0	68,2	75,2	74,7	16,9

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique - DGT (BDCC)

Lecture : la CGT a signé 37,9 % des textes nationaux signés en 2009 (y compris accords interprofessionnels), 36,9 % des textes de base nationaux (accords interprofessionnels, conventions collectives ou accords professionnels) et 38 % des accords-avenants nationaux.

* provisoire

I.4. LES THÈMES DE NÉGOCIATION

Pour l'année 2009, le nombre élevé d'accords de branche signés s'explique par la forte activité conventionnelle sur les thèmes non salariaux.

En effet, le nombre d'avenants salariaux a diminué d'environ 25 % entre 2008 et 2009 et retrouve le niveau atteint de 2004. La faiblesse de l'inflation explique en partie des accords et avenants salariaux moins nombreux en 2009 : la double revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) au 1^{er} mai et au 1^{er} juillet 2008, avait conduit un certain nombre de branches à conclure plusieurs accords dans l'année pour amener les premiers niveaux de leur grille au niveau du SMIC. Compte tenu de la faible évolution des prix en 2009, ce phénomène de rattrapage n'a pas été nécessaire. De plus, la modification du calendrier de revalorisation du SMIC, désormais revalorisé au 1^{er} janvier, a conduit certaines branches à reporter leur négociation salariale au premier trimestre 2010.

C'est donc sur des thèmes de négociation autres que celui des salaires que de nombreux accords et avenants ont été conclus en 2009. Ce sont tout d'abord les accords sur les thèmes de la protection sociale

complémentaire (retraite complémentaire, prévoyance, maladie) qui ont vu leur nombre fortement augmenter (156 textes).

Dans la continuité de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, dont le législateur a repris l'essentiel dans la loi du 24 novembre 2009, les négociateurs ont continué à se saisir de ce sujet traditionnel de la négociation collective de branche (121 accords).

De même, le thème du contrat de travail a été fréquemment abordé dans les négociations suite à la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, inspirée par l'ANI du 21 janvier 2008. Les accords signés sur ce thème (115 accords) traitent notamment de la période d'essai.

La thématique qui a connu la plus forte progression en 2009 est celle relative à l'emploi des salariés âgés. En effet, la loi du 17 décembre 2008 pour le financement de la sécurité sociale a fortement incité les entreprises, mais aussi les branches professionnelles à conclure des accords devant permettre l'amélioration du taux d'emploi des salariés seniors. Au cours de l'année 2009, 79 branches avaient conclu un accord sur ce thème.

Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2009*

THÈMES	Nb textes
Salaires	421
Système et relèvement de primes	166
Retraite complémentaire et prévoyance retraite complémentaire, prévoyance, maladie-indemnisation complémentaire	156
Formation professionnelle/apprentissage	121
Éléments du contrat de travail embauchage, période d'essai, CDD, travail temporaire, congés (maternité, adoption, éducation d'un enfant), licenciement (préavis, licenciement), démission	115
Emploi emploi des seniors, GPEC...	111
Égalité professionnelle femme - homme	110
Temps de travail	58
Classifications	50
Conditions de négociation des accords modalités de conclusion des accords, publicité de la convention dans l'entreprise, dérogation partielle, observatoire paritaire de la négociation, règles de la négociation, accords de méthode, accords avec salariés mandatés, commissions paritaires	49
Départ et mise à la retraite	29

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique - DGT (BDCC)

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

* provisoire

Pour approfondir l'étude thématique des accords de branche et la pratique des organisations syndicales, une analyse a été menée sur la période 1998-2009. Cette analyse vise à identifier les principaux thèmes abordés par les accords, leur fréquence et la variation du nombre de signataires en fonction du thème.

Une période suffisamment longue est apparue nécessaire pour vérifier si une tendance se dégage concernant le caractère mono ou multithèmes des accords. Cette longue période vise notamment à :

- distinguer les thèmes abordés régulièrement dans les négociations (salaires notamment) de ceux qui sont liés à une mesure particulière (réduction du temps de travail ou réforme des retraites par exemple),

- repérer les associations de thèmes dans les accords (salaires et temps de travail, emploi et formation, etc.) au fil du temps,
- mesurer le taux de signature des organisations syndicales sur un nombre significatif d'accords signés.

II. LES THÈMES ABORDÉS PAR LES ACCORDS COLLECTIFS 1998-2009

II.1. MÉTHODOLOGIE ET CHAMP DES TEXTES ANALYSÉS

Plus de 12 000 textes (conventions collectives, accords professionnels, accords interprofessionnels, avenants, etc.) ont été signés entre 1998 et 2009.

Lorsqu'ils sont déposés à la Direction générale du travail, ces textes sont enregistrés, analysés et indexés selon les thèmes abordés (salaires, temps de travail, formation professionnelle, etc.). Chaque texte peut aborder un ou plusieurs thèmes.

Dans la présente étude, les thèmes ont été regroupés en grandes thématiques (cf. tableau ci-après) qui structurent généralement le *Bilan de la négociation collective*.

Cependant, certains thèmes traditionnellement traités au sein d'un thème plus large ont été isolés. C'est notamment le cas du thème du départ et de la mise à la retraite ainsi que celui de l'emploi. Ceux-ci sont, en effet, à l'origine d'une variation importante du nombre d'accords sur le thème plus large du "contrat de travail et des droits des salariés".

Les thèmes peu abordés par les accords (moins de 5 % des accords sur l'ensemble de la période) ont été regroupés dans le thème "autres" (cf. tableau 1 ci-après) ; le thème des classifications (moins de 4 % sur l'ensemble de la période) a été regroupé avec celui des salaires et primes.

Regroupement des principaux thèmes abordés par les accords collectifs

Salaires, primes, classifications	Salaires, primes et classifications
Formation	Formation professionnelle
Temps de travail	Aménagement du temps de travail, durée, congés
Protection sociale	Retraite complémentaire et prévoyance
Contrat de travail et droits des salariés	Exécution du contrat de travail, apprentissage, CDD, intérim, licenciement-démission, congé maternité, maladie, etc.
Emploi	Mesures pour l'emploi, gestion des âges, licenciement économique
Retraite	Départ ou mise à la retraite
Égalité professionnelle	Égalité professionnelle, égalité salariale, égalité femmes-hommes
Conditions de travail	Conditions de travail, hygiène et sécurité
Autres thèmes	Épargne salariale Conclusion, application des textes et conflits collectifs Droit syndical et représentation du personnel Autres thèmes

II.2. LA FRÉQUENCE DES THÈMES ABORDÉS

II.2.1. Les principaux thèmes abordés par les accords

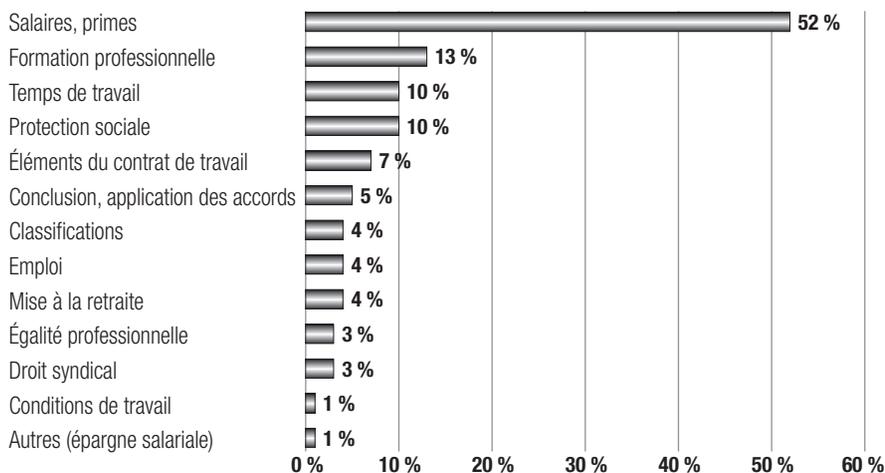
Sur le champ des accords signés entre 1998 et 2009, le thème regroupant les salaires, les primes et les classifications est le plus fréquemment abordé (56 % des accords).

Les accords traitent également de la formation professionnelle (13 %), de l'aménagement et la durée du temps de travail (10 %) ou de la protection sociale complémentaire (10 %).

Certains thèmes sont moins abordés sur l'ensemble de la période (éléments du contrat de travail, emploi, départ ou mise à la retraite, égalité professionnelle, conditions de travail).

D'autres encore sont peu abordés par les accords (droit syndical et de la représentation du personnel, conditions de travail et épargne salariale notamment) et sont regroupés dans la rubrique "Autres".

Fréquence des thèmes abordés par les accords entre 1998 et 2009



Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique - DGT (BDCC)
Un accord peut aborder plusieurs thèmes, le total des pourcentages est donc supérieur à 100 %.

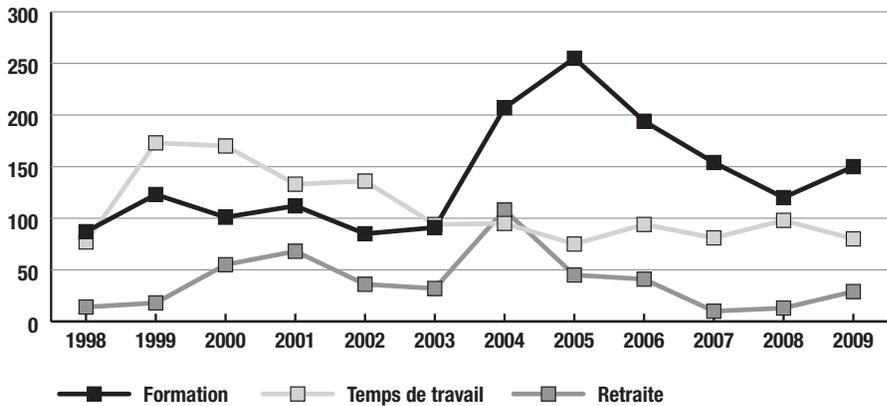
II.2.2. Les thèmes abordés par les accords sont souvent liés à l'actualité législative ou à la négociation interprofessionnelle

1998 - 2009 : des variations importantes...

Le thème "formation" est fréquemment abordé par les accords en 2004 (loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale) et en 2005 (accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, retranscrit dans le titre I de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social). Le nombre d'accords relatifs à la formation augmente à nouveau en 2009, suite à l'accord interprofessionnel du 7 janvier 2009 dont la loi du 24 novembre 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, a repris certaines des dispositions.

Le thème "temps de travail" est fréquemment abordé en 1999 et 2000 (loi du 13 juin 1998 et loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail). De nombreux accords traitent du thème de la "retraite" (départ ou mise à la retraite) en 2004 (loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites).

Évolution du nombre d'accords selon le thème abordé entre 1998 et 2009 : des variations importantes



Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique - DGT (BDCC)

... et des thèmes en progression ces dernières années

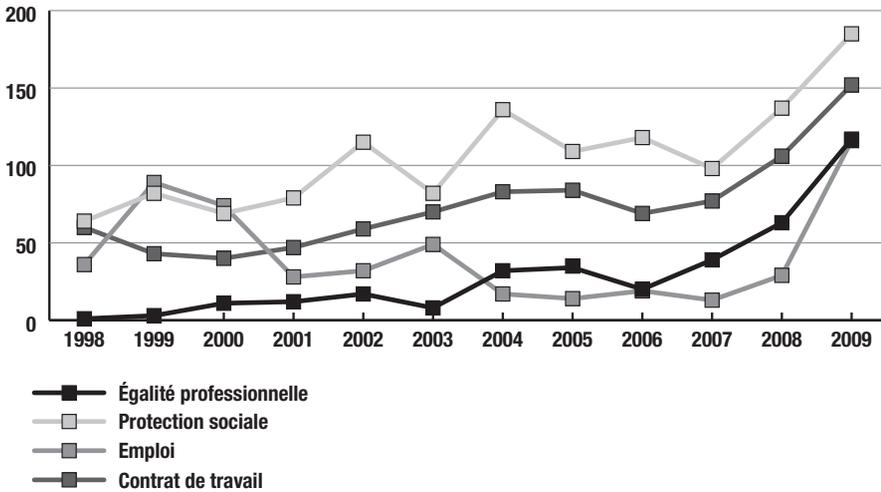
Plusieurs lois et accords ont traité de l'égalité professionnelle (notamment accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes). Le nombre d'accords abordant ce thème est en augmentation, notamment depuis 2006.

Affichant d'assez fortes variations, le thème de la protection sociale reste fréquemment abordé par les accords. En 2009, à titre d'exemple, l'augmentation du nombre d'accords portant sur ce thème s'explique notamment par l'application de la loi relative à la mensualisation, modifiée par l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du travail du 18 janvier 2008 (cf. Partie 3 : *la négociation sur la protection sociale complémentaire*).

Le nombre d'accords traitant des éléments du contrat de travail est en forte progression. La loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail suscite la conclusion d'accords dès 2008 et surtout en 2009. Ces accords abordent notamment la période d'essai et les indemnités de licenciement.

Enfin, le volume des accords relatifs à l'emploi des salariés âgés entraîne une augmentation massive du nombre d'accords sur le thème de l'emploi en 2009.

Évolution du nombre d'accords selon le thème abordé entre 1998 et 2009 : les thèmes en progression



Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique - DGT (BDCC)

II.3. LE NOMBRE DE THÈMES ABORDÉS PAR ACCORD

La grande majorité des textes aborde un seul thème par accord (90 % entre 1998 et 2009).

II.3.1. Les accords abordent en majorité un seul thème de négociation

Certains thèmes sont majoritairement traités de façon non corrélée à un autre thème dans les accords. C'est notamment le cas des salaires, classifications et primes (94 %) et de la protection sociale (89 %) : au sein d'un même texte, aucun autre sujet n'est abordé.

Le thème de la formation professionnelle est traité de façon autonome pour 70 % des accords, celui de la retraite pour 62 %.

Les autres thèmes (temps de travail, contrat de travail, emploi) sont davantage abordés en liaison avec un autre thème.

Répartition des accords selon le nombre de thèmes abordés entre 1998 et 2009

	1 seul thème	2 thèmes et +	% un seul thème
Salaires, primes, classifications	6 766	439	94 %
Protection sociale	1 138	136	89 %
Formation	1 181	498	70 %
Retraite	290	179	62 %
Temps de travail	702	604	54 %
Contrat de travail	403	487	45 %
Emploi	234	282	45 %

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique - DGT (BDCC)
Lecture : entre 1998 et 2009, 6766 accords ont abordé comme thème unique les salaires, primes, classifications, soit 94 % de l'ensemble des accords abordant cette thématique

II.3.2. Évolution du nombre de thèmes abordés par les accords

10 % des accords, en moyenne, abordent deux thèmes ou plus sur l'ensemble de la période étudiée. Les évolutions constatées reflètent la structure par thème des accords conclus chaque année.

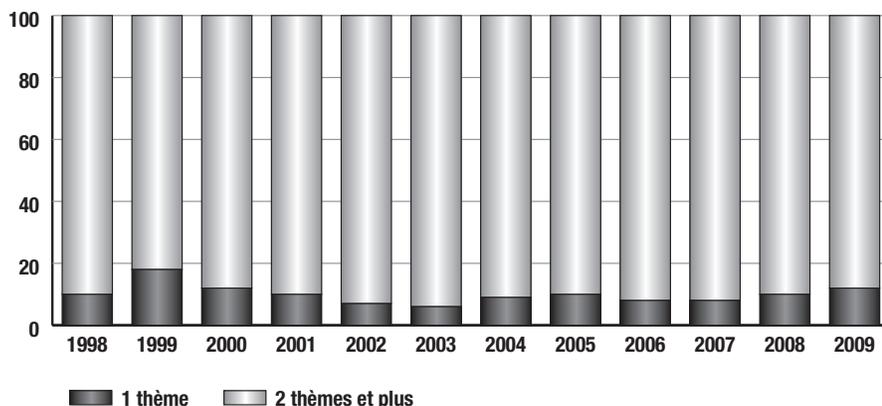
La part des accords multithèmes était près de deux fois plus élevée en 1999 (18 %). Après la première loi dite "Aubry" de réduction du temps de travail du 13 juin 1998, les négociateurs ont conclu de nombreux accords de branche sur ce thème en 1999, en vue d'influencer les dispositions de la seconde loi annoncée, et finalement promulguée le 19 janvier 2000. Or, le thème du temps de travail, en raison des effets qu'il implique en termes d'organisation du travail, a souvent été associé à un ou plusieurs autres thèmes (formation, emploi, salaires). La proportion de textes abordant deux thèmes ou plus a ensuite fortement baissé pour atteindre 6 % en 2003.

Depuis 2004, cette proportion tend à augmenter. À titre d'exemple, certains accords ont associé formation et égalité professionnelle, formation et contrat de travail (apprentissage notamment).

En 2009, les accords relatifs à l'emploi des salariés âgés portent sur des domaines d'action correspondant à plusieurs thèmes (emploi, conditions de travail, formation, etc.).

Cette tendance reflète le plus grand nombre d'accords conclus sur des sujets plus fréquemment associés à d'autres, tels que la formation ou l'emploi.

Répartition du nombre de thèmes abordés par les accords entre 1998 et 2009



Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique - DGT (BDCC)

Lorsque les accords abordent deux thèmes, les associations les plus fréquentes sont les suivantes :

Thème 1	Thème 2	% du nombre total d'accords abordant deux thèmes
Salaires, primes	Temps de travail	11,1 %
Formation	Contrat de travail	8,2 %
Salaires, primes	Formation	7,6 %
Contrat de travail	Temps de travail	5,9 %
Emploi	Formation	5,7 %
Égalité professionnelle	Formation	5,0 %
Emploi	Temps de travail	4,8 %
Salaires, primes	Contrat de travail	3,9 %

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique - DGT (BDCC)

II.4. LA SIGNATURE DES ACCORDS SELON LES THÈMES ABORDÉS

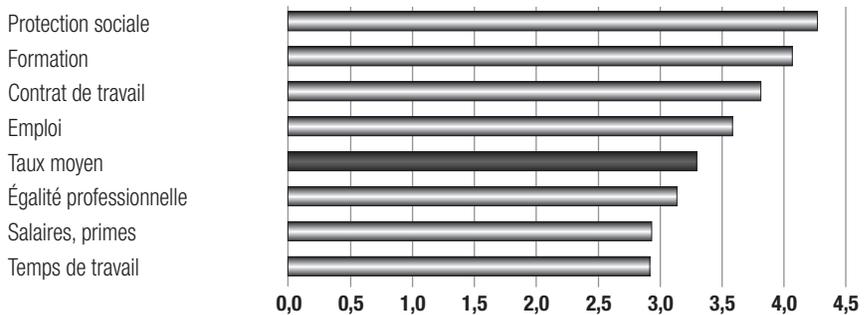
II.4.1. Le nombre moyen de syndicats signataires varie en fonction du thème de l'accord

Le nombre moyen de syndicats signataires pour l'ensemble des accords signés entre 1998 et 2009 est de 3,3. Cet indicateur peut être considéré comme une mesure du degré de consensus recueilli par un accord : plus il augmente et plus l'accord est consensuel.

Ce nombre moyen varie en fonction du thème abordé par l'accord :

- il est plus élevé pour la protection sociale, la formation professionnelle (plus de quatre) ainsi que pour le contrat de travail et l'emploi ;
- il est plus faible pour le temps de travail, les salaires et primes (moins de trois) ;
- il est proche pour l'égalité professionnelle, sachant que les accords ont surtout été conclus sur la fin de la période étudiée ; leur nombre reste limité.

Nombre moyen d'organisations de salariés signataires selon le thème de l'accord entre 1998 et 2009



Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique - DGT (BDCC)

II.4.2. Le taux de signature des organisations syndicales varie en fonction du thème de l'accord

Sur l'ensemble des textes conclus sur la période 1998-2009, quel que soit le thème abordé, la CFDT signe en moyenne trois textes sur quatre. La CFTC, la CGT-FO et la CFE-CGC signent en moyenne deux textes sur trois. La CGT signe en moyenne un texte sur trois.

Quelle que soit l'organisation syndicale, le thème des salaires, primes et classifications apparaît moins consensuel : le taux de signature des accords sur cette question est systématiquement inférieur au taux de signature moyen. Ce phénomène est plus prononcé pour la CFE-CGC (- 11 points), la CFTC (- 9 points) et la CGT (- 8 points).

De même, quelle que soit l'organisation syndicale, les taux de signature des accords portant sur le thème de la formation professionnelle ou celui de la protection sociale sont toujours supérieurs au taux de signature moyen.

Taux de signature des organisations professionnelles selon le thème abordé par l'accord entre 1998 et 2009

	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	CGT-FO
Égalité professionnelle	75 %	74 %	69 %	27 %	62 %
Retraite	72 %	72 %	76 %	34 %	74 %
Emploi	78 %	82 %	79 %	28 %	59 %
Contrat de travail	73 %	78 %	76 %	41 %	71 %
Conditions de travail	77 %	76 %	78 %	36 %	77 %
Temps de travail	61 %	67 %	65 %	27 %	59 %
Formation	82 %	84 %	81 %	42 %	75 %
Protection sociale	86 %	82 %	84 %	64 %	82 %
Salaires, primes, classifications	70 %	55 %	58 %	26 %	66 %
Ensemble	74 %	66 %	67 %	34 %	69 %

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique - DGT (BDCC)

LA NÉGOCIATION PAR THÈMES

LES REVENUS ET LE TEMPS DE TRAVAIL

Après une actualité législative forte en 2008 sur les champs de la durée et des revenus du travail, l'année 2009 a connu une pause dans les réformes législatives avec une seule loi d'initiative parlementaire réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe.

2009 constitue cependant une année charnière dans la mise en œuvre des importantes réformes de ces dernières années : modification du calendrier de revalorisation du SMIC, entrée en vigueur d'une conditionnalité des allègements de cotisations sociales, modification des règles relatives à l'aménagement du temps de travail, négociation obligatoire de dispositifs de participation, et enfin, définition de mesures de réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

Dans un contexte de crise économique et d'élargissement des incitations à négocier (en particulier seniors), la négociation sur la durée et les revenus du travail a connu un ralentissement par rapport aux pics des années précédentes. Elle reste toutefois à un niveau proche de celui des années 2005-2006.

Base de la négociation des grilles salariales, la négociation de branche sur les classifications professionnelles connaît en 2009 un léger recul et confirme la tendance observée en 2008, à savoir la prédominance des textes de portée limitée par rapport aux textes modifiant la structure même des grilles.

Premier thème de négociation dans les branches professionnelles, la négociation salariale accuse un fléchissement en 2009 probablement en raison du contexte de crise et du changement de calendrier du SMIC qui a décalé la conclusion de certains accords. Toutefois, près de quatre branches sur cinq ont conclu au moins un accord dans l'année. En outre, les branches sont restées fortement mobilisées pour maintenir leur bas de grille au niveau du SMIC. L'amélioration enregistrée depuis le lancement de l'opération de suivi de la négociation salariale de branche s'est confirmée et poursuivie en 2009 (plus de 80 % des branches suivies disposent ainsi d'une grille conforme au SMIC et les branches connaissant des situations de blocage persistant sont de moins en moins nombreuses).

Comme en 2008, les négociations sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et sur la participation financière ont connu des évolutions contrastées. Si la négociation sur l'égalité reste limitée (110 accords), elle a connu une réelle accélération sur les deux dernières années (doublement chaque année du nombre d'accords spécifiques signés). Tel n'est pas le cas de la négociation sur la participation financière, même si le nombre d'accords nouveaux progresse par rapport à 2008.

Enfin, le regain de dynamisme de la négociation sur la durée du travail de 2008 ne s'est pas confirmé en 2009, la négociation sur le temps de travail connaissant un net ralentissement par rapport à l'année précédente (diminution de 20 %). On peut penser que ce ralentissement est notamment lié aux effets de la crise économique qui freinent la négociation en matière de définition des contingents et des majorations des heures supplémentaires ou encore d'aménagement du temps de travail.

I. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

Depuis mars 2005, la négociation salariale fait l'objet d'un suivi particulier de la part de l'Administration et des partenaires sociaux. À la demande du ministre chargé du Travail, les branches professionnelles de plus de 5 000 salariés ont été encouragées à relancer les négociations salariales et à porter les bas de grilles de salaires minima à un niveau au moins équivalent à celui du SMIC.

Les salaires minima conventionnels

Les salaires minima sont fixés par les conventions ou accords collectifs conclus entre les partenaires sociaux dans les branches conventionnelles. Le salaire conventionnel constitue, pour chaque salarié, le niveau en dessous duquel il ne peut être rémunéré, compte tenu de la position qu'il occupe dans la grille de classification des emplois prévue par la convention collective. Le niveau des salaires minima sert notamment de base au calcul de certaines primes (ancienneté par exemple).

Lorsqu'une grille salariale de branche débute à un niveau de salaire inférieur au montant du SMIC en vigueur, c'est alors ce dernier qui constitue le niveau plancher de salaire effectivement perçu par le salarié.

En 2009, le Comité de suivi de la négociation salariale de branche, mis en place dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) afin de suivre et d'accompagner les revalorisations des grilles salariales, a poursuivi son travail de veille et de suivi des branches présentant un certain retard dans les négociations, prolongeant ainsi l'action engagée depuis 2005.

Malgré un contexte de crise économique, dont les effets pèsent sur la dynamique des négociations, les branches sont restées fortement mobilisées pour maintenir leur bas de grille au niveau du SMIC. L'amélioration enregistrée depuis le lancement de l'opération s'est confirmée et poursuivie en 2009. Plus de 80 % des branches du secteur général, de la métallurgie ainsi que du bâtiment et des travaux publics disposent ainsi d'une grille conforme au SMIC. Les branches connaissant des situations de blocage persistant sont de moins en moins nombreuses.

Malgré une diminution du nombre d'accords conclus, le rythme de négociation reste élevé. On compte toujours près de quatre branches sur cinq ayant conclu au moins un accord dans l'année.

Les pourcentages d'augmentation accordés sont inférieurs à ceux de l'année précédente mais restent généralement supérieurs à l'inflation (+ 0,8 % en 2009) et à l'augmentation du SMIC (+ 1,3 % au 1^{er} juillet 2009).

Par ailleurs, le faible élargissement des éventails de salaires observé en 2008 ne s'est pas confirmé ; ceux-ci subissent un léger resserrement qui les replace à leur niveau de 2007.

I.1. LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE : ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE ET POURCENTAGES D'AUGMENTATION

I.1.1. L'activité conventionnelle connaît un ralentissement en 2009 par rapport au rythme très soutenu des années précédentes

I.1.1.1. L'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches

Les résultats d'ensemble de l'activité conventionnelle font apparaître, qu'après avoir connu un regain de dynamisme de 2005 à 2008, la négociation salariale de branche accuse un fléchissement en 2009, se maintenant toutefois à un niveau équivalent à celui enregistré avant 2005.

En effet, 421 avenants salariaux ont été signés dans l'année, soit environ - 25 % par rapport à 2008.

Le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est également en baisse, de façon toutefois moins marquée, et se situe à 272 contre 303 en 2008 (- 10 %).

L'ampleur de cette diminution doit être relativisée : les chiffres de 2009 sont provisoires contrairement à ceux des années antérieures qui ont été réactualisés au vu des accords déposés tardivement.

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

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*
Nombre d'avenants salariaux	381	435	389	421	435	549	558	526	563	421
Nombre de textes (conventions et accords professionnels) ayant eu au moins un avenant salarial**	182	248	215	241	246	294	290	291	303	272

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

* Chiffres provisoires en 2009 (les chiffres des années antérieures ont été actualisés et sont définitifs).

** Lorsqu'il existe des avenants infranationaux à des textes nationaux, seul le texte national est comptabilisé ici.

I.1.1.2. L'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés

Un suivi détaillé des accords de salaires est effectué pour les 276 branches de plus de 5 000 salariés (dont 160 du secteur général) examinées dans le cadre du Comité de suivi de la négociation salariale (cf. encadré *Effectifs salariés réactualisés à compter du 1^{er} janvier 2006*).

La mesure de l'activité conventionnelle relative aux salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés se fonde sur trois indicateurs :

- le nombre d'avenants salariaux signés dans l'année ;
- le nombre de conventions ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année ou ayant émis une recommandation patronale ;
- le nombre de conventions ayant bénéficié d'au moins un relèvement salarial dans l'année, cet indicateur étant calculé en tenant compte non pas de la date de signature des avenants mais de la date d'effet des relèvements de salaires prévue par les avenants ou les recommandations patronales.

Les trois indicateurs mentionnés ci-dessus sont tous en retrait par rapport à l'année précédente dans des proportions variables. Ils confirment ainsi le recul de l'activité conventionnelle des principales branches en matière salariale.

Effectifs salariés réactualisés à compter du 1^{er} janvier 2006

Les effectifs salariés utilisés dans la Base de données des conventions collectives (BDCC) sont issus d'une étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) effectuée en 2007, par une exploitation conjointe de l'enquête ACEMO 2006 et des DADS 2005. Ces effectifs ont été affectés aux branches à compter du 1^{er} janvier 2006 et n'ont pas varié depuis (une actualisation est prévue dès que les DADS de 2008 seront disponibles). Les analyses de la négociation salariale présentées dans ce rapport sont donc indépendantes d'éventuelles évolutions d'emploi dans les branches considérées.

L'échantillon des branches faisant l'objet d'un suivi est composé de celles couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés, soit 276 branches, réparties en trois secteurs selon le tableau ci-après.

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
160	10 377 100	68	1 808 250	48	1 065 200	276	13 250 150

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC).

Le nombre d'avenants salariaux est en baisse

Après une hausse significative en 2005, dans le contexte de l'opération de relance de la négociation salariale de branche, puis une quasi-stabilité à un niveau très soutenu de 2005 à 2007, le nombre d'avenants salariaux signés dans les branches de plus de 5 000 salariés a de nouveau connu une progression sensible en 2008, limitée au secteur général.

L'année 2009 se caractérise par une nette diminution (- 18 %) du nombre total d'avenants salariaux conclus : 223 contre 272 en 2008. Ce chiffre reste toutefois nettement supérieur à ceux enregistrés avant 2005 (cf. *Bilan de la négociation collective en 2005*). Cette tendance globale au ralentissement en 2009 s'analyse différemment selon les secteurs :

- le secteur général accuse le fléchissement le plus important (- 26 %) avec 129 avenants conclus au lieu de 174 en 2008. Plusieurs facteurs peuvent contribuer à expliquer ce phénomène. Tout d'abord, le faible niveau d'inflation, doublé d'un contexte économique très difficile, a parfois conduit les fédérations patronales à proposer des revalorisations relativement faibles lors des négociations salariales ce qui a limité les perspectives de signature d'accord. De plus, la modification du calendrier de revalorisation du SMIC, fixé désormais le 1^{er} janvier et non plus le 1^{er} juillet, a incité certaines branches, qui négociaient traditionnellement au second semestre, à attendre la publication du nouveau taux du SMIC, pour pouvoir l'intégrer dans leurs négociations dès le début de l'année 2010, diminuant d'autant le nombre d'accords conclus en 2009. Enfin, il convient de rappeler que le nombre d'avenants salariaux conclus en 2008 dans le secteur général était particulièrement élevé en raison de la négociation d'un deuxième accord en cours d'année dans un certain nombre de branches pour tenir compte des deux revalorisations successives du SMIC, au 1^{er} mai et au 1^{er} juillet 2008 (cf. *Bilan de la négociation*

collective en 2008). Ce phénomène spécifique à l'année 2008 accentue l'ampleur de la baisse constatée en 2009 : par rapport à 2007, la diminution du nombre d'avenants salariaux se limite à - 8 % ;

- dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, la baisse du nombre d'avenants salariaux est également importante (31 contre 39 en 2008 soit - 20 %) et s'inscrit dans une tendance continue depuis 2005. Dans un nombre croissant de régions, les négociations n'aboutissent pas à un accord et se soldent de plus en plus souvent par une recommandation patronale (cf. ci-après) ;
- la baisse du nombre d'avenants salariaux ne concerne pas le secteur de la métallurgie où on enregistre, au contraire, une légère progression avec la conclusion de 63 accords (contre 59 en 2008).

Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés

	Secteur général	Métallurgie	BTP	Total
2005	138	66	48	252
2006	138	68	43	249
2007	141	59	43	243
2008	174	59	39	272
2009	129	63	31	223

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Des revalorisations salariales dans quatre branches sur cinq en 2009

Le nombre de branches dans lesquelles une augmentation des salaires minima a été actée, par accord ou recommandation patronale, est également en baisse par rapport à l'année précédente, dans une proportion toutefois moindre que celle relative au nombre des avenants. En effet, 222 des 276 branches conventionnelles de plus de 5 000 salariés, soit 80 %, ont conclu au moins un avenant salarial ou ont émis une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti (contre 84 % de ce même échantillon en 2008).

Cette diminution est uniquement le fait des branches du secteur général (122 branches, soit 76 % des branches, contre 87 % en 2008). On enregistre au contraire une hausse dans le secteur de la métallurgie (90 % des branches contre 81 % en 2008) et une stabilité dans le secteur du bâtiment et des travaux publics (81 % des branches comme en 2008).

Toutefois, si le nombre de recommandations patronales est stable dans le secteur général (6 en 2009 et 5 en 2008) et nul dans la métallurgie, il augmente dans le secteur du bâtiment et des travaux publics (11 contre 4 en 2008 et zéro les années antérieures). Plus particulièrement dans les travaux publics, le dernier accord remonte à fin 2007 dans six des quatorze régions suivies, et les salaires minima n'ont depuis été revalorisés que par une, voire deux recommandations patronales successives (Aquitaine, Pays de Loire et Provence – Alpes – Côte d'Azur).

Les effectifs salariés concernés, tous secteurs confondus, sont également légèrement en baisse. En effet, 77 % des effectifs de l'échantillon (près de 10,2 millions de salariés) ont bénéficié d'un accord ou d'une recommandation patronale en 2009 contre 81 % (près de 10,8 millions de salariés) en 2008. Là encore, cette tendance ne concerne que le secteur général où 73 % des effectifs sont couverts par un accord ou une recommandation patronale (contre 87 % en 2008). Dans le secteur de la métallurgie en revanche, l'augmentation importante du nombre de salariés concernés (900 000 en 2008 et 1,7 million en 2009, soit 95 % des effectifs) s'explique en partie par l'accroissement du nombre de branches ayant conclu un accord, mais surtout par un chiffre anormalement bas pour 2008, lié à un décalage du calendrier de négociation dans deux branches couvrant à elles seules 700 000 salariés (cf. *Bilan de la négociation collective en 2008*).

La majorité des branches du secteur général qui n'ont signé aucun avenant salarial en 2009 était parvenue à en conclure au moins un en 2008. Parmi les branches couvrant un effectif élevé, on peut citer, par exemple, le *commerce à prédominance alimentaire* (640 000 salariés), les *banques* (250 000 salariés), les *bureaux d'études techniques* (575 000 salariés), la *coiffure* (110 000 salariés), les *experts comptables* (125 000 salariés), la *plasturgie* (150 000 salariés), les *entreprises de prévention et sécurité* (105 000 salariés), la *restauration rapide* (100 000 salariés), certaines d'entre elles ayant conclu un accord tout début 2010.

Seules cinq branches du secteur général (contre trois en 2008 et dix en 2007) n'ont conclu aucun accord pendant les deux dernières années. Dans trois d'entre elles, les *sociétés financières*, les *glaces et sorbets* et la *presse quotidienne régionale*, les montants des salaires minima des premiers niveaux de la grille, bien que résultant d'accords conclus en 2007, restent supérieurs au SMIC. Dans les deux autres, *l'édition* et la *parfumerie*, les négociations se déroulent en commission mixte paritaire et font l'objet d'un suivi particulier dans le cadre du Comité de suivi de la négociation salariale de branche.

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						
2006	Avenants	122	6 571 200	58	1 683 150	39	896 200	219	9 150 550
	R.P.	6	169 600	0		0		6	169 600
	Total	128	6 740 800	58	1 683 150	39	896 200	225	9 320 150
	%	80 %	65 %	85 %	93 %	81 %	84 %	82 %	70 %
2007	Avenants	121	7 627 000	58	1 648 550	41	927 600	220	10 203 150
	R.P.	5	233 800	0		0		5	233 800
	Total	126	7 860 800	58	1 648 550	41	927 600	225	10 436 950
	%	79 %	76 %	85 %	91 %	85 %	87 %	82 %	79 %
2008	Avenants	134	8 877 300	55	885 850	35	799 600	224	10 562 750
	R.P.	5	159 000	0		4	51 400	9	210 400
	Total	139	9 036 300	55	885 850	39	851 000	233	10 773 150
	%	87 %	87 %	81 %	49 %	81 %	80 %	84 %	81 %
2009	Avenants	116	7 342 700	61	1 723 550	28	715 700	205	9 781 950
	R.P.	6	198 700	0		11	178 500	17	377 200
	Total	122	7 541 400	61	1 723 550	39	894 200	222	10 159 150
	%	76 %	73 %	90 %	95 %	81 %	84 %	80 %	77 %

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC).

R.P. : recommandation patronale.

Les pourcentages sont calculés par rapport au nombre de textes en vigueur couvrant plus de 5 000 salariés et aux effectifs salariés correspondants au 1^{er} janvier 2006.

Le nombre de branches ayant bénéficié d'au moins un relèvement salarial est en baisse

Le nombre de branches ayant bénéficié d'au moins un relèvement diminue également puisqu'il passe de 250 en 2008 (soit 91 % des branches suivies) à 233 en 2009 (84 %). Là encore, cette tendance est limitée au secteur général et au secteur du bâtiment et des travaux publics, la situation restant stable dans la métallurgie.

Le nombre de salariés concernés par un relèvement est également en baisse et s'établit à 10,6 millions en 2009, soit 80 % des effectifs de l'échantillon (contre 84 % en 2008). Parmi les branches dont les salariés n'ont bénéficié d'aucun relèvement des salaires minima en 2009, on peut citer par exemple la branche des *transports routiers de marchandises* ainsi que celle des *hôtels, cafés, restaurants*, où les

accords conclus respectivement les 14 et 15 décembre 2009, ne sont entrés en application qu'après extension, soit le 1^{er} mars 2010.

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						
2006	131	7 855 200	60	1 705 550	47	1 044 400	238	10 605 150
%	82 %	76 %	88 %	95 %	98 %	98 %	86 %	80 %
2007	134	8 792 200	61	1 714 950	45	1 027 800	240	11 534 950
%	84 %	85 %	90 %	95%	98 %	96 %	87 %	87 %
2008	143	8 551 100	60	1 617 550	47	961 900	250	11 130 550
%	89 %	82 %	88 %	89 %	98 %	90 %	91 %	84 %
2009	131	7 939 300	59	1 703 750	43	964 000	233	10 607 550
%	82 %	77 %	87 %	94%	90 %	90 %	84 %	80 %

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

1.1.2. Le montant des relèvements

En 2008, le niveau des augmentations de salaires prévues par les accords de branche et les recommandations patronales avait connu une hausse sensible, liée au contexte inflationniste et aux deux relèvements successifs du SMIC (+ 2,3 % au 1^{er} mai et + 0,9 % au 1^{er} juillet, soit + 3,2 % au total).

En 2009, on enregistre une baisse des taux d'augmentation accordés dans les branches, liée au contexte de ralentissement de l'inflation et aux difficultés économiques pesant sur les négociations salariales dans un certain nombre de branches. Les augmentations accordées restent toutefois généralement supérieures à l'augmentation du SMIC (+ 1,3 % au 1^{er} juillet 2009).

Cette tendance à la baisse s'observe tant en ce qui concerne les salaires hiérarchiques que les salaires garantis.

Les salaires minima : hiérarchiques et garantis

Les salaires minima négociés dans les branches sont classés, en fonction de leur assiette, selon la typologie suivante :

- sont des salaires hiérarchiques les salaires minima, horaires ou mensuels, dont l'assiette est celle du SMIC – ou en est très proche – (c'est-à-dire essentiellement salaire de base, primes de production ou de rendement individuelles et avantages en nature) ;
- sont des salaires garantis, les salaires minima, mensuels ou annuels, dont l'assiette est plus large que la précédente. Il faut en effet rappeler que, par application de l'article D.3231-6 du Code du travail, le SMIC ne comprend pas tous les éléments de la rémunération (sont ainsi exclues les primes forfaitaires, les primes d'ancienneté, les 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 moins élevées en 2009 que l'année précédente. Ainsi, les hausses négociées inférieures à 2 % sont en nette progression : elles représentent 45 % des hausses des salaires hiérarchiques et 58 % de celles des salaires garantis contre respectivement 13 % et 8 % en 2008. Parmi elles, les hausses inférieures à 1 %, qui avaient quasiment disparu en 2007 et 2008, sont plus fréquentes en 2009 puisqu'elles concernent 9 % des hausses des minima hiérarchiques et 4 % de celles des minima garantis. Ainsi, par exemple dans les *laboratoires d'analyses médicales* (45 000 salariés), les *entreprises d'installation de matériel aéronautique* (15 000 salariés), l'*expédition et exportation de fruits et légumes* (12 000 salariés) et la *fabrication mécanique du verre* (26 000 salariés), la revalorisation des grilles de minima a été inférieure à 1 % en 2009 alors qu'elle avoisinait les 3 %, voire plus, l'année précédente. Dans d'autres branches comme l'*import-export* (43 000 salariés), la *miroiterie* (14 000 salariés) ou l'*optique* (26 000 salariés), cette revalorisation inférieure à 1 % a de plus été limitée aux premiers niveaux de la grille afin de les maintenir en conformité avec le SMIC, les autres restant inchangés.

Parallèlement, les hausses comprises dans toutes les tranches d'augmentation supérieures à 2 % sont moins nombreuses qu'en 2008. C'est le cas notamment de celles comprises entre 2 % et 4 % qui, bien que fréquentes, sont en nette diminution puisqu'elles représentent 48 % des hausses de minima hiérarchiques et 35 % de celles des minima garantis contre respectivement 69 % et 74 % en 2008.

La part des hausses supérieures à 4 % est également en baisse et s'établit à 7 % tant en ce qui concerne les salaires hiérarchiques que les garantis (contre 18 % en 2008). La majorité de ces hausses correspondent à des rattrapages dans des branches n'ayant pas bénéficié de relèvement des salaires depuis au moins deux ans comme les *équipements thermiques* (31 000 salariés), le *commerce de gros* (320 000 salariés) ou les *salariés du particulier employeur* (775 000 salariés). Il subsiste toutefois quelques branches ayant accordé des relèvements supérieurs à 4 % alors qu'elles avaient procédé à une revalorisation de leur grille l'année précédente. Ces fortes hausses témoignent alors 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 les *cafétérias* (45 000 salariés), la *blanchisserie interrégionale* (45 000 salariés) et la *fabrication du verre à la main* (45 000 salariés), qui parviennent ainsi à avoir l'intégralité de leur grille conforme au SMIC, ce qui n'était pas le cas en 2008.

Répartition des conventions collectives selon le pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques et garantis - En %

Taux d'augmentation (A)	2007		2008		2009	
	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis
A ≤ 1 %	0,9	0,0	1,8	0,0	9,1	3,9
1 % < A ≤ 2 %	20,0	19,5	11,7	8,1	35,5	53,9
2 % < A ≤ 3 %	49,5	60,9	35,2	47,0	33,6	24,2
3 % < A ≤ 4 %	16,5	11,3	33,3	27,2	14,6	10,9
4 % < A ≤ 5 %	3,5	4,5	9,0	8,1	4,5	4,7
5 % < A	9,6	3,8	9,0	9,6	2,7	2,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

La moyenne des augmentations, pondérée par les effectifs des branches qui ont procédé à des relèvements, connaît une baisse sensible puisqu'elle se situe en 2009 à 2,8 % pour les salaires hiérarchiques et 2,6 % pour les salaires garantis (contre respectivement 3,7 % et 3,4 % en 2008).

De même, la valeur médiane des augmentations⁽¹⁾ s'établit à 2,8 % pour les salaires hiérarchiques et 2,5 % pour les salaires garantis (contre respectivement 3,2 % et 3,0 % en 2008). La dispersion des augmentations autour de la médiane reflète également cette tendance à

1) La valeur médiane des augmentations : la moitié des salariés est concernée par une augmentation moindre.

la baisse : la plage interquartile qui regroupe 50 % des salariés⁽²⁾ s'est déplacée vers le bas et s'étend de 1,6 % à 3,8 % pour les salaires hiérarchiques (contre 2,3 % à 4,5 % en 2008) et de 1,5 % à 3,3 % (contre 2,3 % à 4,1 % en 2008) pour les salaires garantis.

Cette tendance à la baisse des augmentations accordées se retrouve globalement chez toutes les catégories de salariés, sauf en ce qui concerne les salaires garantis des cadres ; il faut noter là le poids des cadres de la métallurgie qui représentent un tiers des effectifs concernés. L'accord du 5 février 2009, qui prévoit l'alignement du montant du salaire du premier coefficient cadre sur celui du deuxième, conduit à une revalorisation moyenne de plus de 4 % et tire ainsi les résultats de l'ensemble de la catégorie vers le haut.

Pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2007					
Ouvriers	2 004 300	3,1	2,3	2,8	3,5
Employés	2 010 100	4,3	2,5	5,0	5,0
Professions intermédiaires	830 500	2,7	1,9	2,0	2,6
Cadres	396 800	2,4	1,9	2,0	2,3
Toutes catégories	5 241 700	3,5	2,1	2,7	5,0
2008					
Ouvriers	2 178 706	3,3	2,3	3,2	3,7
Employés	2 102 981	4,3	2,4	4,5	5,3
Professions intermédiaires	876 701	3,3	2,3	2,8	4,7
Cadres	460 281	3,4	2,3	2,5	4,7
Toutes catégories	5 618 669	3,7	2,3	3,2	4,5
2009					
Ouvriers	2 043 138	2,6	1,6	2,5	3,0
Employés	2 303 776	3,2	2,5	3,0	4,0
Professions intermédiaires	818 562	2,6	1,5	2,1	3,1
Cadres	372 349	2,2	1,5	1,9	2,4
Toutes catégories	5 537 825	2,8	1,6	2,8	3,8

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

2) Une fois exclu le quart des salariés concernés par les augmentations les plus faibles et le quart de ceux concernés par les augmentations les plus fortes.

Pourcentage d'augmentation des salaires minima garantis (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2007					
Ouvriers	1 970 800	3,2	2,1	2,7	4,8
Employés	854 200	2,7	2,0	2,2	2,9
Professions intermédiaires	1 106 100	2,4	1,9	2,2	2,7
Cadres	1 222 900	2,9	2,2	2,2	4,4
Toutes catégories	5 154 000	2,9	2,0	2,4	3,3
2008					
Ouvriers	2 004 969	3,4	2,4	3,1	4,1
Employés	975 965	4,0	2,3	3,1	4,7
Professions intermédiaires	1 169 591	3,6	2,3	3,0	4,2
Cadres	883 700	2,6	2,3	2,3	2,7
Toutes catégories	5 034 225	3,4	2,3	3,0	4,1
2009					
Ouvriers	1 589 680	2,2	1,4	1,8	3,0
Employés	767 002	2,4	1,5	2,5	3,0
Professions intermédiaires	1 182 744	2,4	1,5	2,2	3,3
Cadres	1 248 100	3,3	3,3	3,5	4,3
Toutes catégories	4 787 526	2,6	1,5	2,5	3,3

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

I.2. L'OPÉRATION DE RELANCE DE LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE

Les résultats de la négociation salariale de branche doivent être examinés en tenant compte du plan d'action gouvernemental mis en place à compter de mars 2005, pour analyser, suivre et accompagner la négociation salariale de branche.

En effet, le Comité de suivi de la négociation salariale de branche, émanation de la sous-commission des Salaires de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), a été chargé d'établir pour chaque branche un diagnostic de la situation des salaires minima et des classifications et d'élaborer un plan d'action visant à revaloriser les grilles salariales de branche, en ayant pour priorité une remise à niveau des premiers coefficients des grilles par rapport au SMIC (cf. encadré *La méthode de travail en matière de suivi de la négociation collective de branche* en fin de chapitre).

L'action menée, régulièrement retracée au travers de points d'étape et de bilans successifs, a conduit à une large mobilisation des partenaires sociaux. Celle-ci a permis d'engager une dynamique dans les branches et d'obtenir des avancées significatives en ce qui concerne la réactualisation des grilles conventionnelles.

En 2009, le Comité de suivi de la négociation salariale de branche a poursuivi son travail de veille et d'accompagnement des revalorisations des grilles salariales de branches et, malgré un contexte économique dégradé, l'amélioration enregistrée depuis le lancement de l'opération s'est confirmée et poursuivie.

1.2.1. La situation au 1^{er} décembre 2009 faisait apparaître des résultats encourageants

Un bilan de la situation des grilles salariales des 160 branches du secteur général, au regard de la conformité au SMIC revalorisé au 1^{er} juillet 2009, a été établi à l'occasion de la réunion du Comité de suivi du 1^{er} décembre 2009.

Il faisait état de :

- 123 branches (soit 77 % des branches suivies) ayant conclu un accord ou émis une recommandation patronale (pour cinq d'entre elles) prévoyant un premier coefficient au niveau du SMIC en vigueur (1 137,70 euros depuis le 1^{er} juillet 2009). Ces 123 branches couvraient 7,7 millions de salariés ;
- les 37 autres branches (soit 23 %) couvrant 2,6 millions de salariés, affichaient encore une grille comportant au moins un coefficient inférieur au SMIC.

Après examen de la situation détaillée de chacune de ces 37 branches, il est apparu que pour la majorité d'entre elles, ce retard dans l'actualisation des grilles résultait essentiellement d'un problème de calendrier et qu'aucune mesure particulière n'était nécessaire.

En revanche, le Comité a décidé de mettre en place un suivi particulier des négociations prévues fin 2009 ou début 2010 dans certaines branches comme les *organismes de formation*, la *fabrication d'articles de papeterie* ou la *restauration rapide* ainsi que dans le *cartonnage*, le *commerce de l'audiovisuel*, de *l'électronique et de l'équipement ménager*, les *espaces de loisirs*, les *experts-comptables* et les *hôtels, cafés, restaurants* (ces cinq dernières branches ayant depuis conclu un accord conforme au SMIC).

Pour d'autres branches, il a été prévu d'organiser une rencontre entre les représentants de la branche et la Direction générale du travail (DGT) afin de ne pas laisser s'installer durablement des situations de blocage. C'était le cas notamment pour le *négoce de l'ameublement*, le *caoutchouc*, l'*industrie céramique*, le *commerce succursaliste de l'habillement* ou les *huissiers* qui ont depuis conclu un accord. Les autres branches demeurant en difficulté ont été reçues à la DGT ou vont l'être prochainement afin de tenter de comprendre les raisons du blocage et d'y remédier : il s'agit par exemple de la *parfumerie*, l'*édition* et le *commerce de détail de la chaussure*.

Par ailleurs, lors de la réunion du Comité de suivi du 1^{er} décembre, a également été présentée pour la première fois la situation des éventails de salaires de l'ensemble des branches du secteur général, branche par branche (cf. *I.3.2.3. Les éventails de salaires se resserrent légèrement en 2009*).

I.2.2. Les résultats au 31 décembre 2009 confirment l'amélioration enregistrée les années précédentes

Les données présentées aux partenaires sociaux le 1^{er} décembre ont été actualisées au 31 décembre, afin d'intégrer les résultats des négociations ayant abouti en décembre. Elles ont de plus été complétées de l'analyse de la situation des branches de la métallurgie et du bâtiment et des travaux publics.

I.2.2.1. Secteur général (160 branches)

Parmi les 37 branches du secteur général qui présentaient encore au 1^{er} décembre au moins un coefficient inférieur au SMIC, 7 sont parvenues à obtenir la signature de textes ouverts à la signature dès novembre (*autoroutes, industrie du caoutchouc*), ou à conclure un accord avant le 31 décembre 2009 (*industrie céramique ; commerce succursaliste de l'habillement ; hôtels, cafés, restaurants ; industrie des jeux et jouets et tourisme social et familial*), leur permettant de replacer leur grille en conformité avec le SMIC. Ainsi :

- Pour 130 branches (81 % des 160 branches suivies) couvrant plus de 8,5 millions de salariés, les premiers coefficients sont au niveau du SMIC ou au-dessus.

Parmi elles, un certain nombre ont fait l'objet, au cours des années précédentes, d'un suivi particulier dans le cadre du Comité de suivi et ont donc désormais dépassé leurs difficultés. Il convient de citer tout particulièrement deux branches, les *grands magasins et magasins populaires* ainsi que le *commerce succursaliste de l'habillement* où

aucun accord salarial n'avait été conclu depuis respectivement 2001 et 2000, bien qu'elles aient fait l'objet d'une attention particulière du Comité de suivi depuis 2005. Les efforts engagés ont porté leurs fruits et des accords conformes au SMIC ont finalement pu être signés le 10 juillet 2009 dans la première et le 30 novembre 2009 dans la seconde.

Pour cinq branches, la conformité des grilles au SMIC résulte d'une recommandation patronale (contre trois branches en 2008 et neuf en 2007) : il s'agit des branches des *coopératives de consommation*, de la *miroiterie*, de l'*optique*, de la *pharmacie d'officine* et des *vins de Champagne*, où la négociation pour 2009 a échoué alors qu'un accord avait été conclu pour 2008.

- Les 30 autres branches du secteur général, qui couvrent environ 1,8 million de salariés, affichent encore au 31 décembre 2009 des grilles dont au moins un coefficient est inférieur au SMIC.

- Parmi elles, la majorité des branches ne semble pas présenter de difficultés récurrentes dans les négociations. Presque toutes avaient conclu, fin 2008 ou au premier semestre 2009, des accords conformes au SMIC en vigueur à la signature. Les situations sont diverses : la non-conformité au SMIC résulte d'un problème d'arrondi à quelques centimes près dans les *entreprises de prévention et sécurité*. Certaines branches avaient annoncé leur intention de négocier plutôt début 2010 et non fin 2009 afin de prendre en compte les revalorisations du SMIC de juillet 2009 et janvier 2010 dans une même négociation (intégrant ainsi le changement de calendrier de la revalorisation du SMIC dans leur calendrier de négociation). Effectivement, des accords conformes au SMIC de janvier 2010 ont été signés dès le début de l'année dans une dizaine de branches (*négoce de l'ameublement ; commerce de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager ; bonneterie ; industrie du cartonnage ; espaces de loisirs ; experts-comptables ; huissiers de justice ; meunerie ; plasturgie ; tissus, tapis et linge de maison*, etc.). Dans la majorité des autres branches, les négociations se poursuivent et des réunions ont été programmées.

- Des points de blocage compromettant la signature d'accords subsistent toutefois dans quelques branches de moins en moins nombreuses. Ainsi, on peut citer la branche de la *parfumerie* qui faisait partie des 18 branches identifiées fin 2007 comme présentant des difficultés récurrentes dans les négociations et n'est pas encore parvenue à dépasser cette situation. De même, les *ports autonomes* concluent régulièrement des accords dont les premiers coefficients sont inférieurs au SMIC. Quelques branches semblent connaître des blocages plus récents comme les *organismes de formation* ou l'*édition*.

Si l'on se réfère aux chiffres présentés dans les bilans établis chaque fin d'année, on constate que les résultats de l'année 2009 confirment la progression constante du nombre de branches qui, depuis 2005, sont parvenues à porter le premier coefficient de leur grille au niveau du SMIC et/ou à l'y maintenir après chaque nouvelle revalorisation du SMIC. La part des branches ayant encore au moins un coefficient inférieur au SMIC a diminué de plus de moitié depuis 2005, en passant de 40 % à 19 %.

Évolution de la conformité des premiers niveaux au SMIC dans le secteur général depuis 2005

	2005	2006	2007	2008	2009
Nombre de branches dont le 1^{er} coefficient est supérieur ou égal au SMIC	95	111	120	129	130
en %	60 %	71 %	75 %	81 %	81 %
Nombre de branches dont le 1^{er} coefficient est inférieur au SMIC	63	47	40	31	30
en %	40 %	29 %	25 %	19 %	19 %

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Par rapport à l'année précédente, le nombre de branches présentant des grilles de minima débutant à un niveau au moins équivalent à celui du SMIC a progressé d'une unité en 2009, malgré un contexte de crise qui a pesé sur la dynamique des négociations salariales. De plus, les blocages persistants sont de moins en moins nombreux et les difficultés qui peuvent survenir dans les négociations de moins en moins durables ; en effet, la trentaine de branches qui conservent une grille démarrant en dessous du SMIC en 2008 et en 2009 ne sont le plus souvent pas les mêmes d'une année sur l'autre. En effet, les branches qui ne parviennent pas à conclure un accord une année y parviennent généralement l'année suivante ; ainsi, seules trois branches (*édition, parfumerie* et *ports autonomes*) n'ont à aucun moment porté leur bas de grille au niveau du SMIC au cours des années 2008 et 2009.

I.2.2.2. Secteur de la métallurgie (68 branches)

Dans le secteur de la métallurgie, on constate une amélioration continue de la conformité au SMIC des premiers niveaux des rémunérations annuelles garanties négociées dans les branches.

En effet, au 31 décembre 2009, sur les 68 conventions suivies, 55 (81 %) fixent le premier coefficient au niveau du SMIC ou au-dessus

(contre 75 % en 2008 et 71 % en 2007). Les 13 autres branches (19 %) voient donc leurs premiers niveaux rattrapés par le SMIC ; toutefois, pour quatre d'entre elles, la non-conformité au SMIC résulte d'un problème d'arrondi à quelques centimes près sur l'année.

I.2.2.3. Secteur du bâtiment et des travaux publics (48 branches)

Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, dans lequel les accords de salaire sont négociés au niveau infranational (sauf pour les cadres), une amélioration constante de la situation globale est également notable. Sur les 48 branches suivies, 43 (90 %) présentent des premiers niveaux de minima conformes au SMIC en 2009 (contre 83 % en 2008 et 67 % en 2007).

Rappelons que l'amélioration très significative observée en 2008 concernait particulièrement les *ETAM du bâtiment*. L'accord relatif à la classification du 26 septembre 2007, et prenant effet au 1^{er} février 2008, imposait aux régions de conclure des accords dont le premier niveau ne pouvait être inférieur à 1 300 euros, ce qui fut le cas dans les 11 régions suivies. Les grilles ont été actualisées pour 2009 et toutes les régions disposent donc cette année également de minima conformes au SMIC pour les ETAM.

En ce qui concerne les *ouvriers du bâtiment*, la situation s'est améliorée puisque 16 régions sur 21 (contre 13 en 2008) disposent d'une grille intégralement conforme au SMIC. Dans quatre des cinq régions qui ont encore des premiers niveaux inférieurs au SMIC, les minima étaient toutefois conformes au SMIC en vigueur lors de la signature des accords.

Dans les *travaux publics*, comme les années précédentes, toutes les régions suivies (douze concernant les ouvriers et deux concernant les ETAM) affichent des rémunérations annuelles garanties supérieures au SMIC.

Répartition par secteur du nombre de branches de plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au SMIC (au 31 décembre)

	2007		2008		2009	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Secteur général dont :						
- Premier coefficient \geq SMIC	120	75 %	129	81 %	130	81 %
- Premier coefficient < SMIC	40	25 %	31	19 %	30	19 %
Total secteur général	160	100 %	160	100 %	160	100 %
Secteur de la métallurgie dont :						
- Premier coefficient \geq SMIC	48	71 %	51	75 %	55	81 %
- Premier coefficient < SMIC	20	29 %	17	25 %	13	19 %
Total secteur métallurgie	68	100 %	68	100 %	68	100 %
Secteur du BTP dont :						
- Premier coefficient \geq SMIC	32	67 %	40	83 %	43	90 %
- Premier coefficient < SMIC	16	33 %	8	17 %	5	10 %
Total secteur BTP	48	100 %	48	100 %	48	100 %

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

I.3. CONCLUSIONS : LA MOBILISATION RESTE FORTE MAIS DES MARGES DE PROGRÈS SUBSISTENT

I.3.1. La dynamique engagée dans les branches s'est poursuivie en 2009

Ces résultats, tout particulièrement dans le contexte de la crise économique dont les effets pèsent sur les négociations salariales dans un certain nombre de branches, s'inscrivent dans la continuité du dynamisme de la négociation de ces dernières années et reflètent bien le souci des branches de ne pas laisser leur bas de grille recouvert par le SMIC. Ils témoignent de la persistance de la mobilisation des partenaires sociaux qui a permis d'engager dans les branches une dynamique de négociation dont les effets perdurent.

- Le premier objectif consistant à obtenir que les grilles salariales conventionnelles débutent au niveau du SMIC a été atteint dans un nombre de branches en progression constante depuis 2005. La diminution du nombre d'accords salariaux conclus en 2009 évoquée précédemment n'a en effet pas compromis la conformité des grilles au SMIC. Ceci s'explique en partie par le fait que, dans la majorité des branches, un seul accord conclu dans l'année a suffi à assurer la conformité des premiers niveaux au SMIC (contrairement à 2008 où un second accord a souvent été nécessaire, compte tenu des deux relèvements successifs du SMIC, en mai et juillet). De plus, le contexte de

faible inflation, qui a conduit à une revalorisation du SMIC moins élevée qu'en 2008, a permis à certaines branches, bien qu'elles ne soient pas parvenues à conclure un accord, de conserver tout de même un bas de grille conforme au SMIC lorsqu'elles avaient suffisamment anticipé la revalorisation du SMIC (comme par exemple les *casinos*, les *sociétés financières*, les *glaces sorbets*, la *navigation libre*, le *notariat*, l'*industrie du sucre*, les *télécommunications*, les *entreprises de vente à distance*, etc.).

On note en effet le souci de plus en plus fréquent des branches de mener une politique salariale attractive en anticipant sur les revalorisations du SMIC et en intégrant en bas de leur grille, parfois plusieurs mois à l'avance, un montant estimé du prochain SMIC, quitte à assortir leur accord d'une clause de rendez-vous devant jouer au cas où leur estimation s'avérerait insuffisante. La réforme du SMIC entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2010 permettra aux branches, lorsqu'elles engagent leurs négociations salariales, de disposer d'une meilleure visibilité quant au montant du prochain SMIC, et devrait ainsi les aider dans cet effort d'anticipation.

- L'objectif qualitatif, consistant à renouer le dialogue là où il était devenu inexistant ou totalement bloqué, a également été atteint dans la quasi-totalité des branches connaissant des situations de blocage.

En effet, les branches en difficulté les années précédentes qui avaient fait l'objet d'un suivi particulier dans le cadre du Comité de suivi sont majoritairement parvenues à relancer durablement la négociation et à actualiser leur grille. Si pour certaines il s'agissait de difficultés ponctuelles, pour d'autres le blocage était plus ancien et persistait même parfois depuis plusieurs années.

La situation de blocage a été dépassée dans 16 des 18 branches qui avaient été considérées en octobre 2007 comme présentant des difficultés récurrentes dans les négociations.

- Parmi elles, quatre branches (les *sociétés d'autoroute*, les *coopératives de consommation*, les *cabinets et cliniques vétérinaires* et la *blanchisserie interrégionale*) avaient actualisé leur grille dès la fin de l'année 2007.
- Dans neuf autres branches (l'*industrie des ciments*, l'*industrie du cartonnage*, le *commerce à prédominance alimentaire*, l'*industrie du caoutchouc*, la *reprographie*, le *commerce de la librairie et de la papeterie*, l'*industrie de la chaussure*, le *commerce des combustibles*, l'*industrie de la céramique*), les blocages persistants avaient été levés par des accords conclus en 2008.

- En 2009, trois branches supplémentaires sont parvenues à conclure un accord :
 - la *fabrication d'articles de papeterie* où l'accord conclu le 30 avril 2009 (alors que l'accord précédent remontait à 2006) prévoit une grille de minima mensuels avec toutefois une déconnexion de l'évolution des primes de celle des minima. Plusieurs niveaux de la grille ont depuis été rattrapés par le SMIC revalorisé au 1^{er} juillet 2009 mais la branche semble avoir prévu de renégocier préalablement les classifications, selon l'engagement pris dans l'accord d'avril 2009 ;
 - les *grands magasins et magasins populaires*, où le dernier accord salarial remontait à 2001 et où l'accord du 10 juillet 2009, qui vient compléter l'accord de classification du 31 mars 2008, institue des rémunérations minima mensuelles garanties pour tous les niveaux de la grille de classification, ne conservant en outre des rémunérations annuelles garanties que pour les cadres ;
 - le *commerce succursaliste de l'habillement*, où le dernier accord de salaires remontait à 2000, et où un accord a finalement pu être trouvé le 30 novembre 2009.

Dans ces 16 branches, la dynamique de négociation a été réenclenchée et a permis de conclure des accords qui replacent la grille en conformité avec le SMIC. Toutefois, la situation reste fragile pour certaines d'entre elles qui doivent poursuivre leurs efforts pour réactualiser leur grille rapidement à chaque relèvement du SMIC ; en effet, cinq d'entre elles n'avaient pas encore au 31 décembre 2009 actualisé leur grille par rapport au SMIC de juillet 2009 (outre la *fabrication d'articles de papeterie* évoquée ci-dessus, on trouve le *commerce à prédominance alimentaire*, *l'industrie des ciments*, les *combustibles* et *l'industrie du cartonnage* où un accord conforme au SMIC de janvier 2010 a toutefois été conclu le 17 mars 2010).

- Par ailleurs, comme les années précédentes, l'analyse des accords conclus a permis de mettre en évidence un certain nombre de clauses intéressantes ou de "bonnes pratiques".

Ainsi, dans les accords conclus en 2009, les partenaires sociaux s'engagent de plus en plus souvent à négocier des premiers niveaux de salaires minima à un montant au moins égal au SMIC, comme par exemple dans les *industries charcutières*, voire à un montant supérieur comme les *hôtels*, *cafés*, *restaurants* qui prévoient, par accord du 15 décembre 2009, que le salaire du premier niveau de la grille doit être au moins égal à 1,01 SMIC. Ces branches viennent s'ajouter à celles ayant déjà pris cet engagement pour l'avenir dans des accords conclus les années précédentes (*négoce des bois d'œuvre et dérivés* ; *coopératives de consommation* ; *eaux*, *boissons sans alcool* ;

immobilier ; manutention et nettoyage dans les aéroports de la région parisienne ; produits alimentaires élaborés ; produits du sol ; restaurants de collectivités ; industrie du sucre ; transports aériens personnel au sol ; fabrication mécanique du verre ; vins et spiritueux ; agences de voyage, etc.).

En outre, de nombreuses branches (plus d'une cinquantaine en 2009 et en 2008 contre une trentaine en 2007) insèrent dans leurs accords des clauses de rendez-vous prévoyant la prochaine négociation salariale. Celle-ci est le plus souvent déclenchée systématiquement, à une date ou une période fixée à l'avance, souvent de fin juin à septembre auparavant, plutôt en début d'année depuis le changement de calendrier de revalorisation du SMIC. L'objectif est de permettre aux négociateurs de prendre en compte le nouveau montant du SMIC comme dans la *fabrication de l'ameublement*, le *personnel des cabinets d'avocats*, la *blanchisserie interrégionale*, les *carrières et matériaux*, le *commerce de détail non alimentaire*, les *matériaux de construction*, la *miroiterie*, l'*industrie pharmaceutique*, la *publicité logistique*, le *tourisme social et familial* ou, sans précision de date, dès la prochaine revalorisation du SMIC comme dans le *commerce à prédominance alimentaire*, les *hôtels, cafés, restaurants*, etc.

D'autres branches garantissent le déclenchement rapide de nouvelles négociations au cas où les salaires minima du ou des premiers coefficients seraient rattrapés par le SMIC comme le *commerce de l'audiovisuel, électronique et équipement ménager*, les *services de l'automobile*, les *sociétés d'autoroute*, les *industries charcutières*, le *commerce de gros*, les *bureaux d'études techniques*, le *golf*, l'*hôtellerie de plein air*, l'*import-export*, la *manutention ferroviaire*, les *entreprises de propreté* ou les *tissus, tapis, linge de maison*.

Enfin, certaines branches affichent aussi leur préoccupation de préserver les écarts hiérarchiques ou même de les élargir. À titre d'exemple, on peut citer les *cafétérias*, où l'accord du 24 juillet 2009 prévoit que la négociation de 2010 intégrera une revalorisation de la pente de la grille de salaires de la catégorie des employés, de 6,54 % actuel vers 12 % au minimum, en fonction des négociations relatives aux classifications. De même, par accord conclu le 29 septembre 2009 dans la *publicité*, les parties conviennent d'ouvrir en 2010 des négociations sur les écarts de salaires minima conventionnels entre les différents niveaux de la grille. On note aussi un engagement à travailler au maintien des écarts de rémunération dans les *hôtels, cafés, restaurants* (accord du 15 décembre 2009). Ces branches viennent s'ajouter à celles s'étant déjà engagées dans des démarches de maintien ou de restauration des écarts hiérarchiques dans des accords antérieurs comme les *eaux et boissons sans alcool*, la *manutention et le nettoyage dans les*

aéroports de la région parisienne ou le *commerce de gros* dès 2006, les *vins et spiritueux* en 2007, les *agences de voyage* ou l'*immobilier* en 2008.

1.3.2. Des marges de progrès subsistent

1.3.2.1. Les premiers niveaux des grilles conventionnelles sont périodiquement rattrapés par les revalorisations du SMIC

Si la majorité des branches parviennent généralement à conclure un accord dans l'année en fixant le premier coefficient de la grille au niveau du SMIC, on constate toutefois chez un certain nombre d'entre elles la persistance d'une situation récurrente de décalage, souvent de plusieurs mois, dans le calendrier d'actualisation des grilles par rapport à la revalorisation du SMIC.

En effet, le premier niveau des grilles est le plus souvent calé sur le montant du SMIC en vigueur et le bas de grille est donc appelé à être dépassé par le nouveau SMIC dès la revalorisation de ce dernier. Ainsi, au 30 juin 2009, si 143 branches du secteur général disposaient d'une grille commençant au moins au niveau du SMIC, elles n'étaient plus que 71 au 1^{er} juillet 2009 à démarrer au niveau du nouveau SMIC (contre 70 au 1^{er} mai 2008 et une cinquantaine seulement au 1^{er} juillet 2008). Or, le rattrapage ne s'effectue parfois qu'après un laps de temps de quelques semaines, voire de quelques mois, pendant lequel le bas de grille reste inférieur au SMIC.

Une réponse à ce problème de calendrier consiste à insérer dans les accords des clauses de rendez-vous prévoyant une ouverture automatique des négociations dès que les premiers coefficients se trouvent dépassés par le SMIC, permettant ainsi de remettre rapidement à niveau les bas de grilles après la revalorisation du SMIC. La généralisation de ce type de clauses de revoyure permettrait de sortir de la situation récurrente de décalage entre le calendrier de conclusion des accords dans les branches et le calendrier de revalorisation du SMIC, décalage qui constitue la problématique essentielle dans un grand nombre de branches.

1.3.2.2. Des points de blocage persistent dans quelques branches

Malgré les efforts conjoints de l'Administration et des partenaires sociaux, quelques branches restent en difficulté de façon durable et ne parviennent pas à conclure d'accord salarial ou persistent à signer des accords prévoyant un bas de grille inférieur au SMIC.

Parmi elles, se trouvent notamment deux branches qui faisaient partie des 18 branches identifiées en octobre 2007 comme présentant des difficultés récurrentes dans les négociations. Elles ont pourtant fait l'objet d'un suivi attentif et régulier du Comité de suivi les années passées, parfois ponctué de rendez-vous avec la Direction générale du travail permettant d'identifier les points de blocage empêchant la signature d'accords :

- dans la branche de la *parfumerie*, le dernier accord salarial remonte à 2004. Les négociations sur les salaires et les classifications sont bloquées depuis la scission entre la *parfumerie* et l'*esthétique*. Si le secteur de l'*esthétique* a conclu un accord le 26 novembre 2008 et un autre accord le 28 octobre 2009, la situation de la *parfumerie* reste bloquée ;
- les *ports autonomes* concluent régulièrement des accords (le dernier en date du 18 février 2009) prévoyant des montants inférieurs au SMIC pour les premiers coefficients mais où la priorité est donnée pour l'instant au projet de convention commune avec la *manutention portuaire* en cours de négociation.

Il convient également de citer quelques branches qui semblent connaître des blocages plus récents comme l'*édition*, où aucun accord salarial n'a été conclu depuis 2007 mais où les négociations se poursuivent, le point de blocage que constituait la prise en compte dans les salaires minima d'un treizième mois semblant avoir été dépassé. De même, dans la *restauration rapide*, le nouvel accord conclu en mars 2010 a fait l'objet d'une opposition majoritaire alors que l'accord précédent remontait à juillet 2008. On peut également citer la branche des *organismes de formation*, où les minima annuels prévus par l'accord du 27 avril 2009 ont été rattrapés par le SMIC revalorisé au 1^{er} juillet et où la nouvelle négociation semble bloquée. Lors de la réunion du Comité de suivi du 1^{er} décembre, ces trois branches, dont les négociations se déroulent en commission mixte paritaire, ont été considérées comme présentant des difficultés nécessitant un suivi particulier.

1.3.2.3. Les éventails de salaires se resserrent légèrement en 2009

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 repercutent 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.

Le tassement des grilles est un problème crucial qui devient de plus en plus souvent un point de blocage dans les négociations, les

organisations syndicales de salariés étant très attachées au maintien des écarts hiérarchiques issus des grilles de classification, seuls garants d'un véritable déroulement de carrière pour les salariés.

C'est pourquoi, relayant les demandes des partenaires sociaux, le ministre a souhaité (lors de la CNNC du 22 juin 2009) que le suivi des éventails fasse partie des éléments d'appréciation de la situation de chaque branche ; en effet, la prise en compte des revalorisations du SMIC dans les négociations salariales ne doit pas conduire à un tassement des grilles de salaires.

L'analyse des éventails de salaires était jusqu'à présent publiée dans le *Bilan de la négociation collective* sous la forme d'un éventail moyen, toutes branches confondues, et uniquement pour les catégories ouvriers et employés. Elle a été élargie à l'ensemble des catégories et les résultats sont désormais détaillés branche par branche afin de :

- valoriser les efforts des branches qui respectent le SMIC tout en préservant leur éventail de salaires,
- et de relativiser la conformité au SMIC de celles qui n'atteignent cet objectif qu'au prix d'un resserrement des éventails.

L'éventail des salaires conventionnels

Pour une branche donnée, l'éventail de salaire est le rapport entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum. Il peut être calculé pour l'ensemble de la grille salariale ou pour une catégorie donnée. Pour déterminer les écarts moyens, les éventails salariaux de la branche ou de la catégorie sont pondérés par les effectifs correspondants.

Toutefois, si le salaire minimum d'une branche est inférieur au SMIC, ce salaire minimum est alors remplacé par le montant du SMIC applicable à la date considérée. L'éventail des salaires ainsi mesuré correspond alors aux écarts de rémunérations qui seraient observés si les salariés étaient effectivement rémunérés au salaire conventionnel correspondant à leur position dans la grille de classification des emplois, borné, pour le niveau le plus bas, par le montant du SMIC. Dans une branche donnée, l'absence de relèvement des minima conventionnels après une revalorisation du SMIC conduit mécaniquement à un resserrement de l'éventail ainsi calculé.

Si plusieurs types de salaires minima sont négociés dans la branche (hiérarchiques, garantis mensuels ou garantis annuels), c'est, pour chaque niveau, minimum ou maximum, celui dont la valeur est la plus élevée qui est pris en compte.

Les éventails de salaires moyens, toutes branches confondues

Après avoir connu un resserrement continu pendant plusieurs années, les éventails de salaires s'étaient stabilisés en 2007, puis légèrement élargis en 2008. En 2009, ils subissent à nouveau un léger resserrement, ce qui les replace à leur niveau de 2007.

En effet, les écarts de salaires moyens mesurés pour l'ensemble des branches, secteur par secteur, en fin d'année 2009, font presque tous apparaître un léger resserrement de 0,01 point par rapport à l'année précédente : ainsi, l'éventail salarial des employés du secteur général est passé de 1,08 à 1,07. Seul l'éventail moyen des ouvriers du secteur général est resté stable à 1,14.

Malgré le début de mobilisation, évoqué précédemment, de quelques branches quant à la question du tassement des grilles, ces résultats témoignent du fait qu'un certain nombre de branches continuent à procéder à des revalorisations plus importantes pour le bas de grille que pour l'ensemble de la grille, notamment afin de maintenir leurs premiers niveaux en conformité avec le SMIC. Pour ces branches, la répercussion sur l'ensemble de la grille de l'intégralité des augmentations accordées sur les premiers niveaux paraît d'autant plus difficile en période de crise.

Écarts moyens de salaires des ouvriers et employés dans les branches de plus de 5 000 salariés (pondérés par les effectifs) (au 31 décembre)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Secteur général						
Ouvriers	1,15	1,13	1,13	1,13	1,14	1,14
Employés	1,09	1,07	1,07	1,07	1,08	1,07
Métallurgie						
Ouvriers	1,17	1,15	1,13	1,14	1,15	1,14
Employés	1,12	1,09	1,08	1,08	1,09	1,08
Bâtiment et TP						
Ouvriers	1,48	1,46	1,46	1,47	1,48	1,47
Employés	1,23	1,21	1,21	1,21	1,25	1,21

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Les éventails des minima conventionnels par branche

Pour la première fois, à l'occasion de sa réunion du 1^{er} décembre 2009, le Comité de suivi a examiné les données concernant les éventails de salaires, branche par branche.

Pour chaque branche, deux catégories d'éventails ont été calculés :

- l'éventail total, calculé comme le rapport entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum (remplacé par le SMIC si le salaire minimum de branche est inférieur au SMIC), afin de mesurer le tassement des grilles par rapport au SMIC ;
- l'éventail par catégorie socioprofessionnelle, afin d'évaluer l'étendue de la carrière salariale conventionnelle, pour chacune d'elle.

Afin de procéder à une analyse homogène permettant des comparaisons, il a fallu préalablement déterminer les niveaux de qualification minimum et maximum de chacune des grandes catégories socioprofessionnelles dans les classifications des branches. Pour ce faire, en l'absence de précision dans certaines conventions et au vu des disparités de classement importantes pouvant exister d'une branche à l'autre, il a été fait référence à la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'INSEE.

Les données obtenues présentent une photographie de la situation en fin d'année 2009 qui constitue un point de départ. Elles seront mises à jour, au 31 décembre de chaque année, afin de suivre, l'évolution des éventails, par branche et par catégorie, les branches ayant disposé de l'année complète pour actualiser leur grille au regard du SMIC revalorisé en début d'année, au 1^{er} janvier.

En attendant de pouvoir se placer dans une perspective d'évolution dès l'année prochaine, les premiers constats qui peuvent être dégagés sont les suivants :

Les éventails par rapport au pied de grille

- Le rapport entre le coefficient maximal ouvrier et le pied de grille varie selon les branches, de 1,00 à 1,46. Cela signifie que, dans la branche où l'éventail de salaires des ouvriers est le plus large, le salaire du coefficient maximal ouvrier est supérieur de 46 % au pied de grille.

Dans plus de la moitié des branches (52 %), l'écart entre le salaire maximum ouvrier et le pied de grille est inférieur à 10 % (et il est même inférieur à 5 % dans un quart des branches, ce qui correspond à un éventail très resserré).

Dans trois branches, l'éventail est égal à 1,0 ce qui signifie que toute la grille des ouvriers est recouverte par le SMIC : il s'agit du *commerce succursaliste de l'habillement*³⁾, de la *parfumerie* et de l'*édition*, ces deux dernières branches connaissant les difficultés évoquées précédemment.

- Pour les employés, les résultats sont similaires mais on trouve une branche de plus, soit quatre au total, dont toute la grille est recouverte par le SMIC : il s'agit de la *reprographie* où il n'y a pas eu d'accord revalorisant l'ensemble de la grille des ETAM et des cadres depuis 1997. La branche négocie seulement pour l'instant un salaire minimum plancher conforme au SMIC mais qui s'applique à tous les salariés sans aucune hiérarchie salariale (hormis les ouvriers pour lesquels une nouvelle classification a été négociée en 2008).

- En ce qui concerne le premier niveau des professions intermédiaires par rapport au pied de grille, l'éventail varie de 1,00 à 1,63 selon les branches et, dans plus de la moitié des branches (54 %), l'écart entre le premier niveau des professions intermédiaires et le pied de grille est inférieur à 15 %.

On retrouve là aussi trois conventions pour lesquelles le premier niveau des professions intermédiaires est recouvert par le SMIC (éventail = 1,0) : il s'agit du *commerce succursaliste de l'habillement*⁴⁾, de l'*édition* et de la *reprographie*.

- Pour les cadres, le rapport entre le premier niveau et le pied de grille varie selon les branches de 1,03 à 2,18 et, dans la moitié des branches, il est inférieur à 1,60. Rappelons pour mémoire que le plafond de la sécurité sociale en 2009 est de 2 859 euros, soit 2,14 fois le SMIC.

- Le rapport entre le coefficient maximal des cadres et le pied de grille qui correspond à l'éventail total observé dans la branche varie selon les branches de 1,62 à 4,61. Dans 50 % des branches, il est inférieur à 2,76, c'est-à-dire que le rapport entre le minimum et le maximum conventionnel est de moins de 1 à 3.

Les éventails au sein des catégories

- En ce qui concerne les ouvriers et les employés, les données sont quasiment identiques à celles concernant les éventails par rapport au

3) L'accord conclu le 30 novembre 2009 dans la branche du commerce succursaliste de l'habillement ne prenant effet qu'après extension, soit au 1^{er} février 2010, l'éventail des salaires a été calculé sur la base de l'ancien montant de salaire minimum. En février 2010, les éventails des ouvriers et des employés par rapport au pied de grille s'établissent à 1,04.

4) Le rapport entre le premier niveau des professions intermédiaires et le pied de grille s'établit à 1,19 au 1^{er} février 2010.

ped de grille car, dans la quasi-totalité des branches, le pied de grille correspond à la fois au minimum ouvrier et au minimum employé.

- L'éventail au sein de la catégorie des professions intermédiaires varie selon les branches de 1,0 à 2,0. Dans quelques branches, l'absence d'écart entre le minimum et le maximum est dû au fait qu'un seul coefficient correspond à cette catégorie dans la branche.

- Au sein de la catégorie des cadres, hormis quatre branches où il y a un seul coefficient cadre, l'éventail varie de 1,02 à 3,30 et il n'est supérieur à 1,76 que dans la moitié des branches.

La démarche d'incitation, de suivi et d'appui à la négociation salariale de branche, lancée en 2005, continue à porter ses fruits. Une dynamique s'est engagée, des efforts ont été réalisés notamment au regard de la conformité des premiers niveaux au SMIC et les blocages identifiés dans certaines branches ont été dépassés dans la quasi-totalité d'entre elles. Malgré un contexte économique dégradé, les branches sont restées fortement mobilisées tout au long de l'année 2009.

L'attention portée à la négociation de grilles de salaires démarrant au moins au niveau du SMIC et au suivi des branches en difficulté mérite donc être maintenue, notamment dans le contexte de la mise en œuvre des dispositions de la loi en faveur des revenus du travail du 3 décembre 2008. Il en est de même du travail engagé sur les autres thèmes auxquels le Comité a élargi son diagnostic tels que l'effectivité de la négociation sur les classifications, l'évaluation des efforts des branches pour supprimer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes ou le suivi des éventails de salaires.

La méthode de travail en matière de suivi de la négociation collective de branche

Un diagnostic de situation de chaque branche a été établi, sur la base de fiches monographiques élaborées par la Direction générale du travail (DGT) et complétées en tant que de besoin par les partenaires sociaux après communication aux fédérations patronales et syndicales des branches concernées. Ces fiches décrivent la branche professionnelle, son activité conventionnelle récente, le niveau de la grille salariale, l'état de la négociation sur les classifications, etc.

Ce diagnostic a permis de suivre les négociations en cours et parfois d'intervenir plus directement auprès des négociateurs pour demander l'ouverture rapide de négociations salariales ou pour les soutenir en proposant ou en prenant la décision de faire présider ces négociations par un représentant du ministre en charge du Travail.

Le suivi régulier par la DGT 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 causes 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.

Le maintien de ce suivi conduit à resserrer l'analyse sur des thèmes plus précis, comme l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui suppose un diagnostic de branche et l'ouverture de négociations destinées à corriger les écarts observés, l'analyse des grilles salariales des cadres et l'analyse de l'éventail des salaires conventionnels.

II. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Dans le cadre de la négociation sur les classifications professionnelles, les partenaires sociaux doivent élaborer un système permettant de classer les différents emplois les uns par rapport aux autres. Cette hiérarchie salariale constitue un repère collectif, garant de la mobilité professionnelle dans la branche et des évolutions de carrière dans l'entreprise. Elle tend à répondre à un souci de clarté et d'équité et à prendre en compte les évolutions des métiers. Ces objectifs multiples en font un exercice à la fois riche et complexe.

Cette construction hiérarchique peut prendre la forme d'une liste de postes classés dans une grille. Ce système, dit "grille Parodi", s'appuie principalement sur la connaissance d'un métier. Il a, dans beaucoup de branches, été remplacé par un système classant : des critères sont donnés permettant dans chaque entreprise d'évaluer tout poste, ancien ou nouveau.

II.1. LA TENDANCE EN 2009

Le volume de la négociation de branche sur les classifications professionnelles connaît un léger recul avec la conclusion de 40 avenants et accords et cinq conventions collectives (deux de ces conventions, conclues en 2008, ont intégré leur classification en 2009), rompant avec le niveau élevé constaté depuis trois ans (50 textes et 6 conventions conclus en 2008, 55 textes et 8 conventions en 2007, 48 textes et 18 conventions en 2006). Le contexte économique difficile, susceptible de tendre le dialogue social, et le nombre croissant des thèmes que doivent traiter les branches professionnelles (seniors, pénibilité, etc.) peuvent expliquer ce fléchissement.

L'analyse des négociations intervenues sur les classifications montre qu'elles se placent presque exclusivement au niveau national puisque seules deux branches infranationales sont concernées.

Qualitativement, la tendance observée l'an passé, à savoir la prédominance des textes de portée limitée par rapport aux textes modifiant la structure même des grilles, se confirme (respectivement 27 et 13). Quoiqu'en baisse, le nombre de refontes demeure, cette année encore, significatif de l'importance de ce thème pour les partenaires sociaux (sept refontes en 2009, douze en 2008, neuf en 2007 contre trois en 2006).

II.2. L'ANALYSE DES ACCORDS ET AVENANTS

II.2.1. Les aménagements à la marge

27 textes apportent des précisions ou des modifications dont la portée n'affecte pas la structure des grilles. Il s'agit :

- de relèvements d'indices ou de coefficients : *acteurs du lien social et familial, associations agréées de surveillance de la qualité de l'air, assainissement et maintenance industrielle, personnels des greffes des tribunaux de commerce, missions locales et PAIO* ;
- de l'émergence de nouveaux métiers ou d'évolution des emplois : *hospitalisation privée, transports routiers, cabinets dentaires, boucherie, personnels des services administratifs et documentalistes de l'enseignement privé* ;
- de valorisation des parcours professionnels : *centres de lutte contre le cancer* ;
- de regroupement d'emplois : *personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment, personnels des greffes des tribunaux de commerce* ;
- d'ajustements terminologiques ou de rectification d'erreur matérielle : *boucherie* ;
- de précisions diverses : l'avenant du 14 mai 2009 à la convention collective nationale (CCN) des *vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs* confirme la position du cadre débutant dans la classification ainsi que la durée maximale affectée à cette position de la classification.

Ces modifications sont caractéristiques des classifications professionnelles : la matière est évolutive et nécessite des ajustements réguliers. Les partenaires sociaux sont donc amenés, au-delà de l'obligation d'examen périodique quinquennal, à travailler régulièrement à l'adaptation des classifications.

La classification des conventions collectives nationales de la *distribution des papiers et cartons et commerce de gros*, qui a fait l'objet d'une refonte l'an passé, illustre ce travail inscrit dans la durée. La branche complète ses travaux, elle joint un document méthodologique destiné à expliciter le travail d'analyse et d'évaluation des principaux emplois et à faciliter leur classement dans la nouvelle grille de classification. De même, l'avenant n° 3 du 5 mars 2009 à la convention collective nationale des *conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement* précise la procédure de saisine de la commission paritaire nationale, compétente pour toutes les questions relatives à la classification. La convention collective nationale des *missions locales et PAIO*, quant à elle, intègre à sa convention une note explicative

relative à la conception du système de classification et aux principes le régissant.

La complexité de l'exercice conduit fréquemment les partenaires sociaux à procéder par étapes. Ainsi, dans la branche des *ateliers et chantiers d'insertion*, en vue de la création d'une CCN, les partenaires sociaux travaillent à l'élaboration d'une classification conventionnelle des emplois. Le premier résultat de ces travaux est une typologie des emplois-repères exercés dans les ateliers chantiers d'insertion. Les huit fiches ainsi élaborées décrivent les identités professionnelles communes à la branche et "serviront de socle" à la classification professionnelle des salariés permanents des ateliers chantiers d'insertion de la branche.

Deux thèmes sont enfin généralement associés aux classifications : la formation professionnelle et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La négociation sur les classifications est en effet l'un des moyens de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (*entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles*). Quant à formation professionnelle, elle permet aux partenaires sociaux d'accompagner et de valider l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi. Les partenaires sociaux mettent ainsi en cohérence les grilles de classification avec les modifications consécutives aux évolutions de la formation professionnelle (*services de l'automobile ; hôtellerie de plein air ; publicité*). Les certificats de qualification professionnelle (CQP) se pérennisent comme critère de classement et de salaire : trois nouveaux CQP sont créés dans la CCN des *espaces de loisirs, d'attractions et culturels*, la branche des *industries et commerces de la récupération* précise les seuils d'accueil de deux CQP et la CCN des *hôtels, cafés, restaurants* relève les coefficients de huit CQP.

II.2.2. Les modifications substantielles

Les modifications profondes portées aux classifications traduisent cette année encore deux préoccupations essentielles des partenaires sociaux : enrichir la grille de classification, d'une part, pour la rendre plus lisible et prendre en compte les spécificités de la branche et, d'autre part, pour favoriser la promotion professionnelle.

La branche de l'*import-export* modifie sa classification tout en maintenant une grille de type Parodi. Elle procède à une modernisation des appellations de métiers afin de coller au mieux à la réalité des entreprises. Les passages du niveau débutant au niveau qualifié sont harmonisés dans un souci de cohérence et de lisibilité. Cette réécriture vise

également à remédier au tassement de la grille. À cet effet, le nombre de coefficients employés est réduit.

Cet objectif d'intelligibilité est commun à plusieurs branches. Dans celle des *organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs*, le rôle et les missions des emplois-repères sont précisés, ces derniers constituant les emplois de références et assurant la cohérence professionnelle. Poursuivant le même objectif, la CCN du *golf* explicite, pour quatre des sept groupes que comprend la grille de classification, les critères de classement des emplois. Enfin, dans l'*hôtellerie de plein air*, les définitions relatives à la catégorie des cadres sont précisées.

L'offre de nouvelles perspectives de carrière, enjeu partagé par les entreprises et les salariés, passe le plus souvent par la création de niveaux ou de catégories professionnelles supplémentaires. Ainsi, la branche de l'*hôtellerie de plein air* crée une catégorie professionnelle intermédiaire entre celle d'ouvriers/employés et celle des cadres : les agents de maîtrise. Elle scinde également la catégorie des cadres en deux : les cadres non dirigeants d'une part, les cadres dirigeants d'autre part. Une nouvelle catégorie professionnelle – agents de maîtrise assimilés cadres – est également créée dans l'*animation*. Pour les trois autres catégories, les définitions et les critères de classification sont complétés. Les coefficients s'échelonnent désormais entre 245 et 450 ; réserve faite des cadres dirigeants pour lesquels il n'est pas fixé de coefficient. L'effectivité du déroulement de carrière, c'est-à-dire l'évolution salariale, est garantie par un système de contrôle, mis en place à compter du 1^{er} janvier 2010, qui prévoit la vérification de la situation du salarié à échéance régulière.

La reconnaissance de la professionnalisation d'un salarié dans son emploi est enfin assurée et valorisée par des mesures salariales. La convention collective nationale des *organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs* revalorise les salaires minimaux conventionnels en majorant les critères de pesée des six critères classants : ainsi tous les niveaux du critère "qualification requise" sont majorés de sept points et les niveaux 1 et 2 de tous les critères de pesée de la classification sont majorés respectivement de trois points et d'un point. Les vingt emplois-repères de la classification sont modifiés en conséquence. La position minimale d'un agent de service augmente ainsi de 23 points, celle d'un agent d'accueil de 19 points, celle d'un animateur socio-éducatif de 13 points. Par ailleurs, dans la branche de l'*import-export*, la grille salariale du 1^{er} juillet 2008 est transposée sur la nouvelle grille de classification, avec un relèvement du bas de grille par alignement des deux premiers coefficients sur le troisième et regroupement des deux suivants.

Au moyen d'une palette d'outils variés, les partenaires sociaux témoignent de leur souci de limiter les risques de rattrapage par le SMIC des coefficients d'entrée de grille et de maintenir un éventail des salaires cohérent propre à garantir la reconnaissance de la qualification professionnelle dans les branches.

II.2.3. Les refontes

Lors des révisions en profondeur, les négociateurs, le plus souvent, élaborent 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 et de dénominations de postes ou de métiers).

Ainsi, la branche de la *librairie* abandonne l'ancienne grille de type Parodi, qui ne permettait plus de rendre compte des particularités de la branche, ni d'appréhender les emplois d'encadrement intermédiaires. La nouvelle grille repose sur un système de critères classants : le classement comporte douze niveaux de classification définis à partir de cinq critères classants (connaissance, compétences techniques, autonomie, responsabilité et dimension relationnelle) comportant chacun sept degrés. La classification des emplois est désormais répartie en trois catégories (dont celle d'agents de maîtrise qui est créée par l'accord). Une liste d'emplois-repères illustre la classification et peut servir de guide dans sa mise en œuvre.

La branche des *entreprises relevant des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie* adopte également une nouvelle méthode de classification qui repose sur six critères classants (connaissances requises ou expérience équivalente ; technicité, complexité ; initiative, autonomie ; responsabilité ; animation, encadrement ; communication). Les trois précédentes catégories professionnelles sont maintenues : celle des ouvriers comprend sept niveaux de qualification, cinq niveaux sont prévus pour celle des techniciens et des agents de maîtrise, comme pour la catégorie les cadres. Une double pesée de l'emploi est instaurée, réalisant une fourchette de points déterminant un plancher et un plafond pour chacun des emplois.

Pour ces deux branches, la nouvelle grille étant indépendante de l'ancienne, il n'est pas prévu de tableau de concordance entre les deux grilles.

De nombreuses branches, qui ont d'ores et déjà modifié leur système de classification et opté pour une grille à critères classants, se sont cependant engagées dans une refonte importante de leur grille. Les objectifs principaux de ces types de refonte sont la simplification

de la classification et la mise en place de mesures destinées à faciliter l'évolution de carrière et la mobilité professionnelle.

Ainsi, la branche des *fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers* met en œuvre un système garantissant un déroulement de carrière, fonction des capacités, des motivations, et des connaissances ou d'expériences personnelles. De même, la nouvelle classification de la branche des *industries et commerces de la récupération* vise à disposer d'un outil d'évaluation des emplois étendu et souple, destiné à favoriser la reconnaissance de la professionnalisation et la progression professionnelle. Le développement des compétences est également encouragé dans la *production et transformation des papiers et cartons*. Ces trois branches ont opté pour le système de grille unique, regroupant l'ensemble des catégories de salariés et comportant plusieurs niveaux, eux-mêmes subdivisés en échelons. La grille est ordonnée en fonction de critères classants et s'accompagne d'une liste d'emplois-repères.

La refonte peut également avoir pour objet de remédier à d'éventuelles anomalies. Ainsi, la refonte de la classification de la convention collective des *maisons d'étudiants* vise à supprimer le rattrapage par le SMIC d'un nombre conséquent de coefficients et le tassement de la grille salariale. À cet effet, le nombre de coefficients est réduit de 64 à 20 désormais regroupés en trois catégories.

Pour faciliter la mise en œuvre de la nouvelle classification, des délais ou des modalités de transposition dans le nouveau système sont le plus souvent prévus :

- tableaux de correspondance (*maisons d'étudiants ; fleuristes*) ;
- garanties de rémunération et/ou de statut (*maisons d'étudiants ; industries et commerces de la récupération ; fleuristes ; librairie*) ;
- consultations d'institutions représentatives du personnel et voies de recours (*librairie ; entreprises relevant des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie ; production et de la transformation des papiers et cartons ; industries et commerces de la récupération*).

La branche est le cadre privilégié pour faire progresser les qualifications et moderniser la profession. Dans de nombreux cas, les accords rappellent leur caractère normatif. À titre d'exemple, dans la branche des *fleuristes*, l'entreprise ne pourra y déroger sauf par des dispositions plus favorables aux salariés. L'option d'une marge de liberté accordée à l'entreprise peut toutefois être retenue : le texte négocié dans la branche de la *production et de la transformation des papiers et cartons* n'implique pas l'ouverture systématique de négociation sur le sujet dans les entreprises. La marge de manœuvre est naturellement

moindre s'agissant des entreprises recourant pour la première fois à la mise en place de la classification. La branche des *entreprises relevant des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie* établit, quant à elle, une double pesée des emplois (principe d'un plancher et d'un plafond), donnant ainsi plus de souplesse aux entreprises.

Enfin, la branche des *professions de la photographie* conserve une grille de type Parodi, tout en actualisant les filières. Certains secteurs restent attachés aux anciennes grilles Parodi, qu'ils ont modernisées, preuve que ces grilles restent adaptées à certaines professions souvent homogènes à condition de faire l'objet de révisions régulières.

II.3. LES GRILLES DE CLASSIFICATION NÉGOCIÉES DANS LE CADRE DE NOUVELLES CONVENTIONS COLLECTIVES

Au niveau national, la nouvelle CCN de *Pôle emploi* concerne trois catégories de personnel : les agents de l'ancien régime d'assurance chômage (RAC), les nouveaux recrutés, ainsi que les agents publics, issus de l'ANPE, qui décideront d'opter pour l'application de la convention. La CCN du 3 novembre 2009 maintient la classification du RAC dans l'attente d'une renégociation de la classification.

La CCN du 20 mars 2008 concernant les *employés et cadres du régime social des indépendants* intègre, par accord du 2 juin 2009, sa nouvelle classification. La grille unique des employés et cadres comporte quatre domaines d'activité et comprend neuf niveaux définis sur la base de critères classants. Chaque niveau comporte deux coefficients, ce qui crée une plage d'évolution salariale. Les évolutions individuelles se concrétisent ainsi par l'attribution de points au titre de l'accroissement des compétences mises en œuvre dans l'emploi. Elles se matérialisent également par le parcours professionnel (changement de niveau). Un plancher de salariés bénéficiaires de ces évolutions individuelles (25 %) est fixé par l'accord et l'évaluation professionnelle des salariés est encadrée par deux dispositifs formalisés (entretien d'évaluation et de progrès, et entretien de carrière). Des outils de mise en œuvre sont prévus (référentiel national des emplois type, consultations des institutions représentatives du personnel, garantie de rémunération, notification du positionnement, voies de recours, etc.).

La CCN spécifique au *personnel de direction du régime social des indépendants* se dote elle aussi d'une nouvelle classification unique des personnels concernés (directeurs, directeurs adjoints, agents comptables, sous-directeurs et secrétaires généraux). Les emplois sont classés sur quatre niveaux hiérarchiques établis sur la base de la nature de la fonction occupée et de la catégorie de l'organisme où s'exerce la

fonction. Comme pour les employés et les cadres, une plage d'évolution salariale est fixée pour chaque niveau. Un accord de transposition du personnel de direction complète l'accord, il permet de déterminer le positionnement individuel de chaque agent de direction dans la nouvelle grille ainsi que la nouvelle rémunération. Des voies de recours sont organisées.

Au niveau infranational, la convention collective interrégionale de l'*industrie de Roquefort* de 1956 est remplacée par un nouveau texte conclu le 15 juillet 2009. La nouvelle convention collective des *ouvriers du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes de la Guyane*, signée le 25 novembre 2009, annule et remplace celle conclue le 8 décembre 1972.

Les *industries de Roquefort* intègrent dans leur nouvelle convention, les travaux menés en 2008 pour actualiser leur classification. La grille de la catégorie ouvriers et employés est mise à jour pour la toiletter des emplois devenus obsolètes et prendre en compte les nouveaux métiers, comme ceux liés au tourisme. La révision de la classification des catégories des agents de maîtrise et des cadres est programmée.

La nouvelle classification de la CCR des *ouvriers du BTP de Guyane* abandonne, quant à elle, l'ancienne classification de type Parodi et élabore un classement par critères classants. La nouvelle classification comporte quatre niveaux de qualification correspondant à huit positions hiérarchiques. Des modalités de mise en œuvre (garanties de classements et de rémunération, consultation des institutions représentatives du personnel, etc.) et des outils d'évolution de carrière accompagnent cette refonte.

Liste des textes analysés abordant le thème des classifications⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>n° 02-09 aux chapitres V et XII</i>	04/06/1983	11/06/2009	2009/34
CCNE	3306	Air qualité associations agréées surveillance (2230) <i>mise à jour de la convention</i>	03/10/2001	12/03/2009	2009/22
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>mise en conformité</i>	31/05/1995	24/06/2009	2009/37
CCNE	3246	Animation (1518) <i>n° 127 classification</i> <i>n° 129 modification de l'avenant n° 127</i>	28/06/1988	18/05/2009 14/09/2009	2009/25 2009/44
CCNE	3348	Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666) <i>n° 3 saisine de la commission paritaire nationale</i>	24/05/2007	05/03/2009	2009/22
CCNE	3309	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>n° 16 salaires et indemnités au 01/04/2009</i>	21/05/2002	13/03/2009	2009/20
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>RNQSA et RNCSA pour l'année 2010</i>	15/01/1981	02/07/2009	2009/42
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>n° 15 classification des emplois</i> <i>n° 19 classification des emplois</i>	12/12/1978	01/10/2009 12/11/2009	2009/49 2010/5
CCNE	3255	Cabinets dentaires (1619) <i>salaires à partir du 01/01/2010</i>	17/01/1992	18/12/2009	2010/9
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>n° 29 liste des qualifications professionnelles</i>	12/07/2001	16/01/2009	2009/20
CCNE	3275	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790) <i>n° 30 CQP agent de restauration</i> <i>n° 31 CQP assistant d'exploitation</i> <i>n° 32 CQP serveur en restauration</i>	05/01/1994	19/06/2009 19/06/2009 19/06/2009	2009/32 2009/32 2009/32
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>classifications professionnelles</i>	21/01/1997	01/07/2009	2009/47

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème des classifications (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3014	Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>n° 24 minima conventionnel des emplois-repères</i>	16/07/2003	27/05/2009	2009/30
CCNE	3283	Golf (2021) <i>n° 44 classifications</i>	13/07/1998	16/09/2009	2009/45
CCNE	3307	Hospitalisation privée (2264) <i>n° 15 classification médecins et pharmaciens</i>	18/04/2002	20/05/2009	2009/37
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>création de surveillant d'espace aquatique n° 23 grille de classification des emplois</i>	05/07/1991	21/04/2009 16/06/2009	2009/28 2009/28
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>n° 6 modification des avenants n° 2 et 5</i>	30/04/1997	15/12/2009	2010/3
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>n° 45 commission d'interprétation</i>	09/09/1988	23/06/2009	2009/42
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>réforme des classifications</i>	18/12/1952	02/03/2009	2009/21
CCNE	3266	Maisons d'étudiants (1671) <i>n° 40 grille des coefficients</i>	27/05/1992	15/10/2009	2009/52
CCNE	3304	Missions locales et PAIO (2190) <i>n° 33 classement professionnel et rémunération n° 37 valeur du point et indices professionnels</i>	21/02/2001	05/06/2009 16/12/2009	2009/38 2010/9
CCNE	3158	Papiers cartons distribution commerce gros OETDAM (802) <i>n° 1 accord du 19/11/2008 - classifications</i>	28/07/1975	06/03/2009	2009/49
CCNE	3054	Papiers cartons distribution commerce ingénieurs et cadres (925) <i>n° 1 accord du 19/11/2008 - classifications</i>	12/01/1977	06/03/2009	2009/49
CCNE	3242	Papiers cartons production OEDTAM (1492) <i>n° 1 accord du 27/01/1993 - classifications</i>	20/01/1988	17/06/2009	2009/40
CCNE	3250	Papiers cartons transformation OEDTAM (1495) <i>n° 1 accord du 27/01/1993 - classifications</i>	16/02/1988	17/06/2009	2009/40
CCNE	3073	Publicité (86) <i>CQP de créatif multimédia</i>	22/04/1955	27/01/2009	2009/17
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>classifications n° 1 à l'accord du 07/05/2009 - classifications</i>	06/12/1971	07/05/2009 17/09/2009	2009/29 2010/3

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>n° 11 annexes III et IV - contrat type prévoyance</i>	09/12/1993	27/03/2009	2009/22
CCNE	3298	Thermalisme (2104) <i>n° 12 bis surveillance médicale renforcée</i>	10/09/1999	28/04/2009	2009/35
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>classification au regard de l'égalité salariale</i>	10/12/1985	16/06/2009	2009/29
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>conducteurs accompagnateurs handicap</i>	21/12/1950	07/07/2009	2009/43
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>n° 57 annexe I - embauche et période d'essai</i>	13/02/1969	14/05/2009	2009/26
CCN	3201	Cancer centres de lutte (2046) <i>2009-02 préparateurs qualifiés en pharmacie 2009-03 détermination expérience professionnelle</i>	29/06/1998	10/07/2009 10/07/2009	2009/40 2009/40
CCN	3320	Enseignement privé administratif et documentaliste (2408) <i>n° 1. 2009 modifiant l'article 24 grille formateur</i>	14/06/2004	13/05/2009	2010/10
CCN	3198	Hospitalisation à but non lucratif FEHAP (29) <i>n° 2009-04 annexe X - assistants familiaux</i>	31/10/1951	03/04/2009	2009/49
CCN		Régime social indépendants employés et cadres (2798) <i>classification du personnel</i>	20/03/2008	02/06/2009	2009/41
CCN	3364	Régime social indépendants personnel de direction (2796) <i>classification du personnel protocole application accord classification</i>	20/03/2008	02/06/2009 02/06/2009	2009/41 2009/41
CCN		Tribunaux de commerce greffes (240) <i>classification</i>	14/11/1957	14/10/2009	2009/48
APNE	3002	Bâtiment personnel associations gestion des CFA <i>n° 10 - personnel de service</i>	22/03/1982	10/02/2009	2004/28 2009/18
APN		Chantiers d'insertion ateliers emplois repères	21/01/2009		2009/22
APN		Librairie classification des emplois	17/09/2009		2010/1

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

III. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le législateur a fait de la négociation collective l'outil privilégié pour traiter la question de l'égalité professionnelle en général et en particulier la question des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche et dans l'entreprise.

Ainsi, la loi du 23 mars 2006 qui s'inscrit dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, a imposé aux partenaires sociaux, au niveau de la branche professionnelle comme 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.

À un an de l'échéance fixée par le législateur, les objectifs fixés n'ont pas été atteints malgré la poursuite des négociations en 2009 sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement sur l'égalité salariale : 35 accords spécifiques ont été signés (contre 19 en 2008, 9 en 2007 et 1 en 2006) et 75 accords y font référence (contre 34 en 2008, 24 en 2007 et 18 en 2006).

III.1. UN NOMBRE LIMITÉ D'ACCORDS EN 2009

Alors que toutes les branches professionnelles sont tenues, notamment dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, d'aborder le thème de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, le nombre d'accords abordant cette question reste encore faible. Les accords se répartissent en deux catégories : ceux portant exclusivement ou principalement sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dits accords spécifiques, et ceux abordant ce thème de manière secondaire.

Nombre d'accords de branche abordant le thème de l'égalité professionnelle et salariale par rapport au nombre total de textes (interprofessionnels, professionnels, nationaux ou infranationaux)

Années	Accords spécifiques égalité professionnelle	Accords de branche abordant le thème de l'égalité	Nombre et % d'accords de branche abordant le thème de l'égalité	Nombre total d'accords
2007	9	24	33 (soit 3,2 %)	1 038
2008	19	34	53 (soit 4,5 %)	1 215
2009*	35	75	110 (soit 9,5 %)	1 161

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Lecture : En 2007, neuf accords spécifiques, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal du thème de l'égalité professionnelle, ont été conclus. Vingt-quatre accords abordant ce thème à titre secondaire ont été conclus. Au total, 33 accords ont porté sur le thème de l'égalité professionnelle en 2007, soit 3,2 % des 1 038 accords de branche conclus.

* Chiffres provisoires (données au 8 mars 2010).

Les constats

- La thématique de l'égalité professionnelle et salariale, en dépit de l'obligation légale de négocier et d'une progression constante du nombre des accords signés, reste insuffisamment traitée au niveau de la branche : septième thème abordé en termes de fréquence dans les accords interprofessionnels, professionnels nationaux et infranationaux. On note cependant une réelle accélération de la négociation sur les deux dernières années (doublement chaque année du nombre d'accords spécifiques signés).
- Au-delà du nombre d'accords traitant spécifiquement de la thématique de l'égalité professionnelle, l'enjeu crucial de la diffusion de la problématique de l'égalité femmes/hommes dans les différents champs de la négociation n'est pas satisfait. À titre d'exemple, les accords salariaux (entre 400 et 500 accords par an), tenus aux termes de la loi de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle, n'abordent cette thématique que dans un peu plus de 10 % des cas.
- Parmi les 75 accords abordant le thème de l'égalité, 68 concernent les négociations salariales obligatoires. Le thème de l'égalité commence à émerger cependant dans d'autres négociations soit parce que la loi le prévoit (les classifications – la branche de *commerce, location et réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles*), soit parce que la question du genre a un lien direct avec la négociation : la formation professionnelle (la branche des *bois scieries*), la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (la branche du *commerce de détail non alimentaire*) et l'emploi des seniors.

III.2. LE CONTENU DES ACCORDS S'ENRICHIT

Les conventions et accords portant spécifiquement sur l'égalité professionnelle et salariale examinés dans le cadre de la procédure d'extension (cf. Partie 2) peuvent être répartis en trois catégories selon qu'ils :

- 1) établissent le diagnostic et définissent des mesures de résorption des écarts salariaux ;
- 2) établissent un diagnostic, une méthode à mettre en œuvre ou renvoient aux entreprises le soin de définir les mesures de suppression des écarts ;
- 3) ne font que rappeler les dispositions légales.

Les deux dernières catégories sont étendues sous réserve des dispositions de l'article L.2241-9 du Code du travail qui fixe les obligations des branches professionnelles en matière de définition de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Répartition des accords spécifiques en fonction des observations à l'extension

Années	(1) Accords égalité (étendus sans réserve)	(2) Accords égalité incomplets (étendus avec réserve)	(3) Accords se limitant à un rappel de la loi (étendus avec réserve)	Total	Part des accords étendus sans réserve
2007	1	6	0	7*	14 %
2008	4	12	3	19	21 %
2009	10	20	4	34**	29,5 %

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

* Deux accords conclus en 2007 dans les branches du Crédit Mutuel et des Caisses d'Épargne n'ont pas donné lieu à une demande d'extension.

** Un avenant dans la branche de l'industrie des jeux n'est pas comptabilisé puisqu'il a pour objet d'intégrer un précédent avenant à la CCN.

Les constats

- La qualité des accords examinés en vue de leur extension progresse chaque année : les accords étendus sans réserve représentent ainsi, en 2009, un peu moins d'un tiers des accords examinés. Pour autant, la proportion d'accords faisant l'objet d'une réserve reste élevée, soit parce qu'ils ne remplissent pas les exigences de la loi du 23 mars 2006 en matière d'égalité salariale, soit parce qu'ils se limitent à un strict rappel de la loi.

- Parmi les 68 accords de branche qui portent sur les négociations salariales obligatoires, 50 se limitent à un rappel de la loi, 8 accords (dont la *cordonnerie*, la *menuiserie charpentes*, l'*industrie de la céramique*, *eau et assainissement*) portent sur le diagnostic de la situation des femmes et des hommes et 10 renvoient aux entreprises le soin d'assurer une égalité de rémunération et de supprimer les écarts salariaux (en l'absence de tout diagnostic).

L'analyse des accords négociés au regard des exigences posées par la loi – définir et programmer des mesures de suppression des écarts salariaux entre les femmes et les hommes – révèle des insuffisances récurrentes liées aux difficultés de :

- poser un diagnostic des écarts salariaux : les branches renvoient trop souvent cette responsabilité aux entreprises et ces dernières font rarement de constat explicite et chiffré des différences femmes-hommes ;
- programmer des mesures opérationnelles et concrètes de résorption des écarts de rémunération : les branches se limitent trop souvent à une simple reprise de la loi ou un renvoi à d'autres négociations pour une mise en œuvre des mesures ;
- suivre dans la durée les résultats des plans d'action quand ils existent.

Malgré ces difficultés recensées, de bonnes pratiques émergent.

III.3. L'ÉMERGENCE DE BONNES PRATIQUES DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

L'analyse des accords a permis de recenser un certain nombre de "bonnes pratiques" qui peuvent se diffuser notamment auprès des partenaires sociaux dans le cadre de leur négociation en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

III.3.1. Le développement d'outils permettant d'établir un diagnostic partagé sur la situation des femmes et des hommes

La réalisation d'un état des lieux ou diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes doit reposer en premier lieu sur le recueil des données sur les salaires afin d'identifier les écarts, puis d'établir les causes objectives de tout écart de rémunération significatif, avant d'élaborer un plan d'action.

Le développement de groupes techniques paritaires, des observatoires, des baromètres de l'égalité et de la mixité, des études sociodémographiques permettent de poser les bases de la comparaison de la situation des femmes et des hommes.

Les branches de la *métallurgie*, des *prestataires de services tertiaires*, des *industries de la fabrication de la chaux* se sont engagées en 2009 à confier à l'observatoire prospectif des métiers et des compétences des études qualitatives et quantitatives en vue du diagnostic sur la situation comparée des hommes et des femmes notamment en matière d'embauche, de rémunération, de promotion, d'accès à la formation professionnelle, d'organisation du temps de travail et de travail à temps partiel.

La branche des *institutions de retraite complémentaire et institutions de prévoyance (IRC)* met en place un baromètre annuel de l'égalité et de la mixité dans la profession devant figurer sur un site Internet.

La branche des *personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM* met en place un guide annexé à l'accord sur l'égalité salariale ainsi qu'un tableau de bord chiffré de la situation comparée des femmes et des hommes accessible aux entreprises.

III.3.2. La mobilisation de leviers concrets pour résorber les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Il est essentiel d'agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise : la politique de recrutement dans l'entreprise, la promotion professionnelle, la formation et l'articulation des temps de vie.

Favoriser l'égalité professionnelle en mettant l'accent sur la politique de recrutement et de mobilité interne

La fixation d'objectifs chiffrés en matière de représentation des femmes dans une catégorie donnée ou par types de postes ou secteurs d'activité, l'équilibre entre la part des femmes candidates et la part des femmes recrutées, à profil équivalent, sont autant de mesures devant permettre aux femmes d'accéder à tous les emplois.

La branche du *bâtiment et des travaux publics (BTP)* se donne pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les grands secteurs d'activité. Elle se fixe également des objectifs annuels de rééquilibrage des recru-

tements pour faire progresser la mixité (12 % de l'ensemble des embauches en 2012).

La branche des *commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager* propose aux entreprises de formaliser les processus de recrutement sur la base des principes suivants : définition de libellés d'emploi non discriminants, définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi, traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique. Des objectifs de progrès sont fixés au regard du diagnostic réalisé sur la base du rapport de branche.

La branche de la *métallurgie* propose l'élaboration d'un guide pratique d'information et de sensibilisation sur les facteurs susceptibles de favoriser le déroulement de carrière des femmes. Mis à disposition des entreprises de la branche, celui-ci peut être utilisé pour le dialogue social d'entreprise sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. La branche demande aux centres de formation d'apprentis de prendre des mesures adaptées pour favoriser le recrutement des jeunes femmes dans les métiers industriels.

La branche des *personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM* propose une démarche d'étude avec un consultant externe afin d'ouvrir de nouvelles réflexions sur la gestion des carrières tout au long de la vie pour tous les collaborateurs. Il s'agit là de répondre aux demandes des entreprises pour bénéficier d'aide et d'outils en vue de traiter des questions relatives à l'égalité professionnelle.

Favoriser l'égalité professionnelle en mettant l'accent sur la politique de promotion interne

Le suivi individualisé des hommes et des femmes à haut potentiel, l'accès équilibré aux promotions, une attention particulière pour les postes où les femmes sont peu représentées sont autant de mesures qui permettent aux femmes d'accéder à tous les niveaux de responsabilité.

La branche des *personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM* propose aux entreprises des indicateurs spécifiques pour évaluer l'efficacité du management au travers des activités d'encadrement.

La branche des *entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine* souhaite faire de la promotion des femmes à des postes cadres un axe de progrès prioritaire. Pour cela, des questions sont introduites dans l'enquête annuelle de branche afin de

savoir quels sont les postes cadres sur lesquels les femmes sont minoritaires ainsi que pour comprendre les raisons des différences de rémunération constatées et, le cas échéant, préconiser les correctifs adéquats.

Favoriser l'égalité professionnelle en mobilisant les outils de formation professionnelle

Les branches prévoient un certain nombre de mesures permettant de rendre plus accessibles aux femmes les actions de formation professionnelle.

Les branches des *commerces de détail non alimentaires* et des *industries de la fabrication de la chaux* recommandent 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. Elles les invitent également, pour l'organisation des stages de formation, à prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques. Elles les incitent enfin à proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation et de tout autre congé sans solde de longue durée, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle.

Les branches de la *miroiterie et négoce du verre* et des *industries de la fabrication de la chaux* proposent de décentraliser certaines actions de formation afin de réduire l'éloignement géographique de certains lieux de formation et favorisent le recours à la formation à distance et à des formations de durée adaptée et modulaires.

Les branches de l'*industrie cimentière* et des *industries de la fabrication de la chaux* recommandent aux entreprises d'intégrer dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail.

La branche de la *métallurgie* met en place une prise en charge préférentielle pouvant aller jusqu'à 100 % des coûts de formation dans la limite de 32 euros de l'heure pour les formations destinées aux femmes exerçant les emplois les moins qualifiés dans les entreprises de 20 salariés au plus, dès lors que ces formations ont pour objet l'obtention d'une qualification professionnelle ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle.

La branche des *commerces de détail non alimentaires* se fixe comme objectif, avant le 31 décembre 2012, d'atteindre une plus

grande proportion de femmes dans les catégories agents de maîtrise et cadres, de telle sorte qu'elles représentent au minimum 16 % de ces catégories au lieu de 12 % actuellement. Pour ce faire, elle décide de favoriser l'accès du public femmes à des formations professionnelles qualifiantes.

Favoriser l'égalité salariale par l'engagement d'une véritable politique salariale

Les branches complètent leurs mesures en matière de recrutement et de carrière par des clauses propres à l'égalité salariale et ayant un effet immédiat en matière de réduction des écarts (en incitant les entreprises à prévoir une enveloppe globale dédiée).

La branche des *prestataires de services tertiaires* propose, sur la base d'un état des lieux de la politique salariale, que l'entreprise détermine un pourcentage de l'enveloppe d'augmentation des rémunérations affecté à la réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes afin d'aboutir au 31 décembre 2010, à une égalité salariale réelle dans l'entreprise pour une même catégorie, à ancienneté et compétences équivalentes. La branche des *personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM* demande aux entreprises de prévoir une enveloppe salariale dédiée à la réduction/suppression des écarts salariaux avérés entre hommes et femmes qui serait mise en œuvre par accord d'entreprise.

La branche des *commerces de détail non alimentaires*, qui engage les entreprises à négocier des accords de réduction des écarts salariaux d'ici le 31 décembre 2010, doit réaliser une évaluation intermédiaire dans le courant du 1^{er} semestre 2011.

La branche du *BTP* rappelle aux entreprises la nécessité de vérifier que les accords d'intéressement et de participation, dont elles sont signataires, prennent en compte la durée du congé de maternité et de paternité pour calculer la part d'intéressement et de participation, dont elles sont redevables en application desdits accords.

La branche des *entreprises de commerce de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles* a négocié un accord sur la mise en œuvre de la nouvelle classification au regard de l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Cet accord vise à définir et à programmer des mesures assurant l'effectivité du principe "à travail égal, salaire égal". Dans toutes les entreprises qui emploient des femmes, un droit à l'examen de leur classification est ouvert aux salariées. La salariée y procède, à sa demande, avec l'employeur ou son représentant pour y aborder sa classification initiale et l'évolution

au cours de sa carrière professionnelle. Il s'agit d'examiner si au regard des réalités de l'emploi exercé, la salariée n'a pas été initialement sous-classifiée et si sa progression de carrière n'a pas été plus lente que celle du salarié exerçant le même emploi. À l'issue de ces examens, s'il s'avère que la salariée a été sous-classifiée, une nouvelle position dans la classification lui est attribuée. Le manque à gagner découlant de cette sous-classification est compensé par toute mesure d'un commun accord des parties (reconstitution de carrière, promotion, formation professionnelle, gratification exceptionnelle, etc.).

Favoriser dans l'organisation du travail et les conditions de travail la prise en compte des problématiques de vie familiale

Les branches de la *miroiterie et négoce du verre*, des *entreprises de commission courtage*, des *industries de la fabrication de la chaux* prennent en compte la dimension égalité professionnelle dans le cadre des conditions de travail propres à certains métiers (conditions matérielles liées à l'environnement, à la charge de travail physique, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité).

La branche du *BTP* s'engage à améliorer l'hygiène et les conditions de travail sur les chantiers, en favorisant la mise à disposition de locaux, de vestiaires, de sanitaires et de réfectoires conformément à la réglementation en vigueur et en prenant le soin d'élaborer et de conduire une campagne de sensibilisation des entreprises dédiée à l'amélioration de l'hygiène et des conditions de travail sur les chantiers.

La branche des *commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager* encourage le développement du télétravail, l'aménagement de l'organisation du travail et les horaires individualisés.

La branche de la *métallurgie* propose de rédiger un guide explicatif et incitatif portant sur les attitudes facilitant l'intégration des femmes traitant notamment de la recherche de l'équilibre entre vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale, de la planification et organisation des réunions de travail pour les hommes et pour les femmes ou encore du décloisonnement de la représentation catégorielle. Elle encourage par ailleurs la création de crèches, quelle qu'en soit la forme juridique, dont les heures d'ouverture et l'organisation soient compatibles avec les rythmes de vie des très jeunes enfants et avec l'exercice de l'activité professionnelle des parents.

La branche du *BTP* souligne l'intérêt de la mise en place par l'entreprise ou le comité d'entreprise d'un dispositif de type "chèque emploi service universel" afin de permettre aux salariés hommes ou femmes

de régler tout ou partie des frais de garde des enfants, de soutien scolaire ou d'emploi à domicile. Elle s'engage également à informer les entreprises et les salariés sur les mesures destinées à favoriser le développement de la mixité et de l'exercice de la parentalité (crédit impôt famille, aide au conseil à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences notamment) et à les sensibiliser sur l'importance des enjeux que représentent le développement de la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les branches des *personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM*, des *commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager*, du *BTP*, des *industries de la fabrication de la chaux* prennent des engagements pour qu'en matière d'évolution professionnelle, les différents congés ne pénalisent pas les salariés notamment par la mise en place d'un entretien, pour chaque salarié concerné par un congé, avec son responsable ou sa direction des ressources humaines avant son départ en congé ou à son retour de congé (pour y évoquer les modalités d'aménagement du poste pendant la grossesse et l'anticipation des conditions les plus favorables au retour en poste). Pendant leur absence pour congé de maternité, les salariées sont automatiquement destinataires des informations d'ordre général et organisationnel diffusées dans l'entreprise pendant leur absence. Dès la fin du congé, la salariée peut bénéficier à sa demande d'un entretien professionnel avec sa hiérarchie portant sur les modalités d'organisation de sa reprise de poste.

La branche des *institutions de retraite complémentaire* prévoit le maintien du salaire net en cas de congé de paternité pour les salariés ayant plus d'un an de présence à la date de la naissance. Par ailleurs, il est accordé aux femmes enceintes et aux salariées au retour de congé de maternité ou d'adoption, dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, une réduction de deux jours par mois en lieu et place des réductions horaires.

III.3.3. La résorption des écarts de rémunération par le biais d'une diffusion et d'un suivi des informations et bonnes pratiques

Au-delà de la définition de mesures, les branches organisent également le suivi et l'évaluation de leurs accords notamment par la mobilisation des instances paritaires. Elles se préoccupent également de la diffusion de ces bonnes pratiques.

La branche des *prestataires de services tertiaires* entend utiliser son propre site d'information pour promouvoir l'égalité femme-homme en matière d'embauche, de rémunération, de promotion et de formation

professionnelle et de valorisation des qualifications professionnelles. Elle institue par ailleurs une commission de suivi compétente pour débattre de tout problème d'application de son accord, de ses annexes et avenants, de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application ou de l'interprétation de l'accord. Cette commission, désignée comme médiateur, s'informe de la différence de traitement en matière salariale, de formation, de conditions de travail ou de tout élément relatif au contrat de travail et de l'existence d'éléments susceptibles de la justifier. En cas d'écart, il tente de concilier les parties et leur soumet à cette fin des propositions qu'elles sont libres d'accepter ou non.

La branche des *institutions de retraite complémentaire* demande aux entreprises de lui transmettre chaque année l'état de leurs pratiques et la copie des accords collectifs conclus sur l'égalité professionnelle et salariale notamment. La branche se dote d'un "coordinateur diversité" pour la promotion de la diversité et l'égalité des chances.

La branche des *industries de la fabrication de la chaux* engage une communication adaptée pour diffuser notamment les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein des entreprises de la branche.

Liste des textes analysés abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>n° 47 égalité professionnelle femmes - hommes</i>	21/01/1986	18/11/2009	2010/10
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>salaires à compter du 01/10/2009</i>	14/01/1986	23/09/2009	2009/46
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>mise en conformité</i>	31/05/1995	24/06/2009	2009/37
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>n° 22 rémunération et temps de travail</i>	13/04/1994	15/05/2009	2009/24
CCNE	3110	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>égalité professionnelle hommes-femmes</i>	18/01/2002	05/03/2009	2009/21
CCNE	3265	Assurances sociétés (1672) <i>rémunérations minimales 2009</i>	27/05/1992	29/04/2009	2009/36
CCNE	3267	Assurances sociétés inspection (1679) <i>rémunérations minimales pour 2009</i>	27/07/1992	29/04/2009	2009/36
CCNE	3076	Audiovisuel électronique équipement ménager commerce (1686) <i>n° 38 égalité professionnelle</i>	26/11/1992	22/09/2009	2009/50
CCNE	3336	Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>diversité et égalité des chances</i>	27/06/2006	28/10/2009	2010/4
CCNE	3287	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce (1947) <i>égalité professionnelle et diversité sociale</i>	17/12/1996	02/07/2009	2009/41
CCNE	3041	Bois scieries travail mécanique (158) <i>formation professionnelle (brosserie)</i>	28/11/1955	15/06/2009	2009/36
CCNE	3257	Bourse (1601) <i>salaires minima hiérarchiques au 01/01/2010</i>	26/10/1990	07/12/2009	2010/7
CCNE	3238	Céramiques industries (1558) <i>n° 40 salaires mensuels conventionnels</i>	06/07/1989	09/12/2009	2010/9

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) Textes traitant notamment de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3163	Chaussure industrie (1580) <i>salaires ETAM</i> <i>salaires ouvriers et employés au 01/07/2009</i>	07/03/1990	06/07/2009 06/07/2009	2009/47 2009/47
CCNE	3064	Chaux industrie cadres (1119) <i>égalité professionnelle</i>	27/04/1981	17/11/2009	2010/6
CCNE	3064	Chaux industrie ETAM (1178) <i>égalité professionnelle</i>	01/03/1982	17/11/2009	2010/6
CCNE	3064	Chaux industrie ouvriers (1177) <i>égalité professionnelle</i>	01/03/1982	17/11/2009	2010/6
CCNE	3280	Ciments industrie cadres (363) <i>salaires et prime de vacances 2009</i> <i>égalité professionnelle</i>	05/07/1963	30/04/2009 20/05/2009	2009/27 2009/35
CCNE	3280	Ciments industrie fabrication ETAM (833) <i>salaires et prime de vacances 2009</i> <i>égalité professionnelle</i>	02/02/1976	30/04/2009 20/05/2009	2009/27 2009/35
CCNE	3280	Ciments industrie fabrication ouvriers (832) <i>égalité professionnelle</i>	02/02/1976	20/05/2009	2009/35
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>égalité professionnelle et salariale</i> <i>n° 18 salaires</i> <i>GPEC, seniors et sécurisation des parcours</i>	14/06/1988	07/07/2009 07/07/2009 01/12/2009	2009/47 2009/45 2010/2
CCNE	3015	Cordonnerie (1561) <i>n° 24 mise à jour de la convention</i> <i>n° 25 salaires</i>	07/08/1989	01/09/2009 01/09/2009	2009/46 2009/46
CCNE	3058	Cuir et peaux industrie (207) <i>mixité et égalité professionnelle</i>	06/10/1956	06/10/2009	2009/49
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>n° 26 salaires et indemnité de panier de nuit</i>	11/05/2000	26/03/2009	2009/22
CCNE	3302	Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>n° 10 salaires</i>	12/04/2000	09/09/2009	2009/45
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>n° 6 égalité professionnelle homme-femme</i>	27/11/2007	09/06/2009	2009/44
CCNE	3355	Entreprises techniques services création événement (2717) <i>n° 1 mise en conformité</i>	21/02/2008	30/06/2009	2009/39

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3042	Équipements thermiques cadres ingénieurs assimilés (1256) <i>rémunérations minimales 2009</i>	03/05/1983	03/07/2009	2009/38
CCNE	3042	Équipements thermiques OETAM (998) <i>rémunérations minimales 2009</i>	07/02/1979	03/07/2009	2009/38
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>salaires minima</i>	21/01/1997	21/10/2009	2010/4
CCNE	3205100	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>salaires à compter du 01/01/2009</i>	13/10/2005	14/01/2009	2009/14
CCNE	3241	Habillement articles textiles commerce de détail (1483) <i>égalité professionnelle et salariale</i>	25/11/1987	28/01/2009	2009/17
CCNE	3330	Habitat social organisations professionnelles (2526) <i>annexe à la convention collective nationale</i>	20/09/2005	20/10/2009	2010/1
CCNE	3190	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>non-discrimination et gestion des carrières</i>	27/04/2000	03/07/2009	2009/36
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>n° 46 salaires modification annexe II de la CCN</i>	09/09/1988	16/12/2009	2010/9
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>égalité professionnelle</i>	18/12/1952	21/09/2009	2009/46
CCNE	3130	Jeux jouets industries (1607) <i>n° 32 égalité professionnelle</i> <i>n° 35 égalité professionnelle</i>	25/01/1991	10/06/2009 10/09/2009	2009/32 2009/51
CCNE	3170	Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>n° 17 écart de rémunération</i>	06/01/1970	17/11/2009	2010/5
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>égalité professionnelle - diversité sociale</i>	21/03/1972	10/02/2009	2009/18
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>égalité professionnelle - diversité sociale</i> <i>n° 7 salaires minimaux au 01/10/2009</i>	17/11/1969	10/02/2009 13/10/2009	2009/18 2010/3
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>égalité professionnelle - diversité sociale</i> <i>n° 7 salaires minimaux au 01/10/2009</i>	17/06/1965	10/02/2009 13/10/2009	2009/18 2010/3

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3113	Panneaux à base de bois industrie (2089) <i>politique salariale 2009</i>	29/06/1999	25/03/2009	2009/28
CCNE	3001	Pétrole industrie (1388) <i>égalité professionnelle</i>	03/09/1985	09/04/2009	2009/31
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>égalité professionnelle</i>	13/08/1999	28/05/2009	2009/35
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>n° 79 salaires minima 2009</i>	22/10/1985	08/07/2009	2009/36
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>salaires au 01/10/2009</i>	06/12/1971	17/09/2009	2010/4
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>promotion de la diversité et égalité des chances</i>	09/12/1993	27/03/2009	2009/22
CCNE	3106	Textile industrie (18) <i>n° 44 à l'annexe salaires</i>	01/02/1951	05/10/2009	2009/50
CCNE	3047	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>égalité professionnelle</i>	15/12/1993	15/01/2009	2009/16
CCNE	3175	Tourisme organismes (1909) <i>égalité professionnelle</i>	05/02/1996	30/09/2009	2010/4
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>classification au regard de l'égalité salariale</i>	10/12/1985	16/06/2009	2009/29
CCNE	3086	Tuiles et briques industrie (1170) <i>n° 47 salaires minima cadres au 01/01/2009</i> <i>n° 5 rémunérations OETAM 2009</i>	17/02/1982	29/04/2009 29/04/2009	2009/36 2009/35
CCNE	3333	Vente à distance entreprises (2198) <i>égalité femmes / hommes</i>	06/02/2001	29/09/2009	2009/51
CCNE	3050	Verre miroiterie transformation négoce (1499) <i>égalité professionnelle</i>	09/03/1988	02/04/2009	2009/26
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>n° 37 égalité professionnelle</i>	05/07/1995	02/06/2009	2009/39
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>n° 13 égalité professionnelle</i>	31/01/2006	02/06/2009	2009/34

Source : ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
CCNE	3179	Viandes industrie commerces en gros (1534) <i>n° 75 barème des salaires et barème d'ancienneté</i>	09/11/1988	17/03/2009	2009/23
CCN		Assurances sociétés échelons intermédiaires (438) <i>rémunérations minimales 2009</i>	13/11/1967	29/04/2009	2009/36
CCN		Assurances sociétés producteurs salariés (653) <i>rémunération minimale 2009</i>	27/03/1972	29/04/2009	2009/36
CCN	3312	Centres de gestion agréés et habilités (2316) <i>rémunérations 2010</i>	28/02/2003	20/11/2009	2010/3
APNE		Horlogerie bijouterie diversité	13/02/2009		2009/15
APNE	3157	Maroquinerie salaires minima au 01/10/2009	01/10/2009		2009/49
APNE		Menuiseries charpentes classifications et salaires <i>n° 6 grilles RAG et prime d'ancienneté 2009</i>	28/06/2002	10/03/2009	2002/29 2009/25
APNE	3109	Métallurgie égalité professionnelle <i>ajout de nouveaux chapitres</i>	19/06/2007	30/06/2009	2007/30 2009/40
APNE	3177	Transport aérien égalité professionnelle <i>champ d'application</i>	18/03/2008	19/05/2009	2008/25 2009/23
APN		Diversité et égalité professionnelle femmes-hommes	10/09/2009		2010/6
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports RP (1391) <i>n° 46 écarts de rémunération</i>	01/10/1985	17/11/2009	2010/5
CCNE	3062	Architecture entreprises Alsace (2332) <i>salaires VP à compter du 01/01/2010</i>	27/02/2003	17/11/2009	2010/7
CCNE	3062	Architecture entreprises Aquitaine (2332) <i>salaires VP à compter du 01/01/2010</i>	27/02/2003	08/12/2009	2010/8
CCNE	3062	Architecture entreprises Basse-Normandie (2332) <i>salaires VP à compter du 01/01/2010</i>	27/02/2003	09/12/2009	2010/8
CCNE	3062	Architecture entreprises Bourgogne (2332) <i>salaires VP à compter du 01/01/2010</i>	27/02/2003	16/11/2009	2010/7
CCNE	3062	Architecture entreprises Bretagne (2332) <i>salaires VP à compter du 01/01/2010</i>	27/02/2003	22/12/2009	2010/8

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
CCNE	3062	Architecture entreprises Centre (2332) <i>salaires VP à compter du 01/01/2010</i>	27/02/2003	26/11/2009	2010/8
CCNE	3062	Architecture entreprises Champagne-Ardenne (2332) <i>salaires VP à compter du 01/01/2010</i>	27/02/2003	09/12/2009	2010/8
CCNE	3062	Architecture entreprises Haute-Normandie (2332) <i>salaires VP à compter du 01/01/2010</i>	27/02/2003	01/12/2009	2010/7
CCNE	3062	Architecture entreprises Ile-de-France (2332) <i>salaires VP à compter du 01/01/2010</i>	27/02/2003	25/11/2009	2010/8
CCNE	3062	Architecture entreprises Limousin (2332) <i>salaires 2009</i> <i>salaires VP à compter du 01/01/2010</i>	27/02/2003	28/01/2009 25/11/2009	2009/16 2010/7
CCNE	3062	Architecture entreprises Lorraine (2332) <i>salaires VP à compter du 01/01/2010</i>	27/02/2003	23/11/2009	2010/7
CCNE	3062	Architecture entreprises PACA (2332) <i>salaires 2009</i>	27/02/2003	26/02/2009	2009/16
CCNE	3062	Architecture entreprises Poitou-Charentes (2332) <i>salaires 2009</i>	27/02/2003	28/01/2009	2009/16
CCNE	3062	Architecture entreprises Rhône-Alpes (2332) <i>salaires VP à compter du 01/01/2010</i>	27/02/2003	02/12/2009	2010/7
CCNE	3005-III	Travaux publics ETAM Centre (2614) <i>barème des minima pour 2010</i>	12/07/2006	11/12/2009	2010/10
CCNE	3005-III	Travaux publics ETAM Champagne-Ardenne (2614) <i>barème des minima au 01/01/2010</i>	12/07/2006	15/12/2009	2010/7
CCNE	3005-III	Travaux publics ETAM Ile-de-France (2614) <i>salaires minima 2010</i>	12/07/2006	04/12/2009	2010/8
CCNE	3005-III	Travaux publics ETAM Lorraine (2614) <i>salaires 2009</i>	12/07/2006	26/01/2009	2009/12
CCNE	3005-III	Travaux publics ETAM Midi-Pyrénées (2614) <i>salaires minima 2010</i>	12/07/2006	24/11/2009	2010/8
CCNE	3005-III	Travaux publics ETAM Picardie (2614) <i>barème des minima pour 2009</i> <i>salaires minima 2010</i>	12/07/2006	10/02/2009 16/12/2009	2009/14 2010/9

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
CCNE	3005-III	Travaux publics ouvriers Centre (1702) <i>barème des minima pour 2010</i>	12/07/2006	11/12/2009	2010/10
CCNE	3005-III	Travaux publics ouvriers Champagne-Ardenne (1702) <i>barème des minima au 01/01/2010</i>	12/07/2006	15/12/2009	2010/7
CCNE	3005-III	Travaux publics ouvriers Franche-Comté (1702) <i>barème des minima pour 2009</i>	12/07/2006	06/01/2009	2009/15
CCNE	3005-III	Travaux publics ouvriers Ile-de-France (1702) <i>salaires minima 2010</i>	12/07/2006	04/12/2009	2010/8
CCNE	3005-III	Travaux publics ouvriers Midi-Pyrénées (1702) <i>salaires minima 2010</i>	12/07/2006	24/11/2009	2010/8
CCNE	3005-III	Travaux publics ouvriers Picardie (1702) <i>barème des minima pour 2009</i> <i>salaires minima 2010</i>	12/07/2006	10/02/2009 16/12/2009	2009/14 2010/9
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL OU LOCAL			
CCDE	3334	Métallurgie Loir-et-Cher (2579) <i>n° 16 annexe id2 - salaires et primes 2009-2010</i>	05/07/1991	23/12/2009	2010/9
CCAE		Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme) (1007) <i>n° 57 salaires (TEGA-RAG) 2009</i> <i>n° 58 salaires RMH au 01/01/2010</i> <i>n° 59 salaires des travailleurs à domicile 2010</i>	11/04/1979	30/11/2009 30/11/2009 30/11/2009	2010/7 2010/7 2010/7

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

IV. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE

IV.1. LE CONTEXTE DE L'ANNÉE 2009

La loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail a prévu des dispositions destinées à inciter les entreprises à mettre en place ou à renégocier des accords d'intéressement (prime exceptionnelle d'intéressement) et à favoriser le développement des plans d'épargne salariale. En outre, elle introduit le libre choix pour le salarié de disposer immédiatement de sa participation ou de l'affecter à un produit d'épargne longue.

Les partenaires sociaux pouvaient ainsi procéder par avenant à l'actualisation des clauses relatives à la participation financière et l'épargne salariale au regard des dispositions de cette loi.

Alors que le thème de la participation financière relève essentiellement des négociations d'entreprise ou d'établissement, les accords-cadres d'intéressement et de participation ainsi que les supports d'épargne salariale et d'épargne retraite collective peuvent, depuis 2007, se conclure également au niveau de la branche.

IV.2. LES ACCORDS ET AVENANTS SIGNÉS EN 2009

La négociation au niveau de la branche en matière d'épargne reste limitée, même si le nombre d'accords nouveaux progresse par rapport à 2008.

Quatre accords conclus mettent en place de nouveaux dispositifs de participation financière :

- *l'industrie chimique* instaure un plan d'épargne interentreprises (PEI) et un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) le 8 avril 2009 ;
- *l'importation-exportation-commission courtage* institue une participation, un PEI et un PERCO-I le 22 juin 2009 ;
- *l'eau et assainissement* crée un accord de participation et un PEI le 1^{er} décembre 2009 ;
- la branche de la *poissonnerie* a signé un avenant qui actualise ses plans d'épargne (bénéficiaires des PEI et PERCO-I) le 10 septembre 2009 et propose un accord-cadre d'intéressement.

Quatre branches prévoient la mise en conformité des accords de participation au regard de la disponibilité de la participation ou de bénéficiaires des plans d'épargne :

- les *transports routiers* le 24 mars 2009 (participation et précision des cas de déblocage) ;
- le *commerce d'articles de sport et équipements de loisirs* le 23 avril 2009 (participation et PERCO-I) ;
- l'*industrie chimique* le 13 novembre 2009 (bénéficiaires et adhésion au PERCO-I) ;
- les *services de l'automobile* le 16 décembre 2009 (organismes de gestion du PEI).

Au niveau régional et interprofessionnel, la branche de l'artisanat d'Alsace signe le 20 juillet 2009 un avenant d'actualisation sur la disponibilité de la participation.

Tous ces accords ou avenants ont été conclus par au moins trois organisations syndicales.

IV.3. DES ACCORDS AUX CARACTÉRISTIQUES CLASSIQUES

L'accord-cadre d'intéressement est un canevas dont l'objectif vise à faciliter l'accès des entreprises, en particulier les plus petites, à l'intéressement. Il leur permet de reprendre à leur compte le dispositif négocié au niveau de la branche. Ces entreprises pourront décliner à leur niveau les règles posées par l'accord qui propose plusieurs modalités de calcul de la prime d'intéressement (pourcentage du résultat net après impôt ou fonction de l'évolution du rapport du résultat après impôt sur le chiffre d'affaires hors taxe ou fonction de la réalisation d'objectifs) ainsi que plusieurs options de répartition (uniforme, au prorata du temps de présence ou des salaires, ou en combinant les précédents critères).

Les accords de participation prévoient des clauses classiques en matière d'ancienneté des bénéficiaires (trois mois), de calcul de la réserve spéciale de participation (formule légale) et de répartition (pour moitié en fonction des salaires et du temps de présence) et la possibilité de mise en place unilatérale en cas d'échec des négociations dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Les accords d'épargne salariale PEI et PERCO-I précisent les modalités d'adhésion des entreprises (une condition d'ancienneté de trois mois pour les bénéficiaires), leur alimentation (versements volontaires, éventuellement issus de l'intéressement et nouvellement de la

participation), l'information des salariés (collective, individuelle et livrets d'épargne salariale) et les supports de placement (fonds commun de placement d'entreprise FCPE en actions, obligations, monétaire, solidaire, diversifié). Ils sont actualisés au regard de l'extension du bénéfice aux chefs d'entreprise de 1 à 250 salariés, le versement au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) des anciens salariés et le transfert des droits inscrits à un compte épargne temps (CET).

IV.4. CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Malgré l'obligation pour les branches de négocier un accord de participation avant fin décembre 2009 posée par la loi de 2006 et la possibilité (à défaut d'initiative de la partie patronale en 2007) d'engager la négociation dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative, les négociations en matière de participation et d'épargne salariale au niveau des branches demeurent marginales.

Les attentes de signature d'avenants consécutivement à la loi de décembre 2008 (notamment sur l'abondement de la participation ou l'adhésion par défaut du salarié à un PERCO) mais aussi de la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008, qui étend à tous les plans d'épargne d'entreprise (PEE) l'obligation de proposer l'acquisition de fonds investis dans les entreprises solidaires, n'ont pas été satisfaites en 2009.

Le contexte économique difficile a certainement pesé sur la dynamique des négociations en matière d'épargne salariale et de participation, dynamique souvent liée aux perspectives de résultats des entreprises. La montée en charge des négociations des branches doit être un levier pour développer l'accès des plus petites entreprises à la participation financière et à l'épargne salariale. L'investissement des partenaires sociaux sur ce terrain devra donc être affirmé avec le redressement conjoncturel attendu et dans le cadre plus large des réflexions menées sur le partage de la valeur ajoutée.

Liste des textes analysés abordant le thème de la participation financière⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>n° 2 à l'accord du 27/06/2002 - épargne salariale</i>	15/01/1981	16/12/2009	2010/6
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>plan d'épargne interentreprises (PEI)</i> <i>plan d'épargne retraite (PERCOI)</i> <i>modification de l'accord du 08/04/2009 - PERCOI</i>	30/12/1952	08/04/2009 08/04/2009 13/11/2009	2009/22 2009/22 2010/3
CCNE	3302	Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>participation et épargne salariale</i>	12/04/2000	01/12/2009	2010/8
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>épargne salariale</i>	18/12/1952	22/06/2009	2009/38
CCNE	3243	Poissonnerie (1504) <i>n° 69 modification de l'avenant n° 61</i>	12/04/1988	10/09/2009	2009/46
CCNE	3049	Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) <i>n° 1 à l'accord du 22/10/2008 - épargne salariale</i>	26/06/1989	23/04/2009	2009/34
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>n° 1 à l'accord du 06/12/1991 - annexe 6</i>	21/12/1950	24/03/2009	2009/21
APRE		Artisanat épargne salariale Alsace <i>n° 2 mise en conformité</i>	17/05/2005	20/07/2009	2005/29 2009/40

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la participation financière (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

V. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA DURÉE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

En 2009, la négociation sur le temps de travail dans les branches a connu un certain ralentissement par rapport à l'année précédente avec 58 accords conclus contre 77 en 2008. On peut penser que ce ralentissement est notamment lié aux effets de la crise économique qui freinent la négociation en matière de définition des contingents et des majorations des heures supplémentaires ou encore d'aménagement du temps de travail.

La seconde partie de l'année a été marquée par la loi n° 2009-974 du 10 août 2009 réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires.

V.1. LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires constituent un thème de négociation en diminution par rapport à 2008 : 17 accords ou avenants comportent des dispositions en matière d'heures supplémentaires et de contingent (contre 34 en 2008). Ils représentent 30 % des accords signés en matière de durée et d'aménagement du temps de travail.

V.1.1. Le maintien des majorations légales

La majorité des accords traitant des heures supplémentaires aborde la question des taux de majoration, le plus souvent pour rappeler le dispositif légal : par voie de convention ou d'accord de branche étendu, ou par accord d'entreprise ou d'établissement, la majoration de l'heure supplémentaire ne peut être inférieure à 10 % ; en l'absence d'accord, les huit premières heures supplémentaires sont majorées de 25 % et de 50 % au-delà.

L'accord de la télédiffusion rappelle ainsi, pour le cas particulier des salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage, la majoration de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % au-delà.

De même, dans la branche des *cabinets et cliniques vétérinaires* et celle des *vétérinaires praticiens salariés*, la majoration est de 25 % pour les heures supplémentaires effectuées de la 36^e à la 39^e heure. Au-delà, ce sont les majorations légales qui s'appliquent.

L'accord conclu dans la branche de la *cordonnerie* rappelle les majorations légales tout en précisant qu'un accord d'entreprise peut prévoir des taux de majoration différents.

Un accord (filière de la plongée loisir pour les travailleurs saisonniers) fixe des taux de majoration spécifiques. Cet accord prévoit les taux de majoration suivants : 10 % pour les heures supplémentaires effectuées de la 36^e à la 39^e heure, 20 % pour les heures effectuées de la 40^e à la 43^e heure et 50 % à partir de la 44^e heure. Cet accord rappelle également les dispositions d'exonérations fiscales et sociales issues de la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA).

V.1.2. Le repos compensateur équivalent (ex-repos compensateur de remplacement) : une alternative à la majoration salariale

Sur ce thème, certains accords ont porté sur le toilettage des termes utilisés, et ont remplacé, à l'instar des dispositions légales issues de la loi du 20 août 2008, les termes de "repos compensateur de remplacement" par les termes "repos compensateur équivalent".

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont prévu la possibilité de remplacer, en tout ou partie, la majoration en salaire par du repos compensateur dans cinq branches (contre dix-neuf branches en 2008 et cinq en 2007).

L'accord conclu le 10 juin 2009 dans la branche des *industries des jeux et jouets* prévoit que, au sein d'une même entreprise, afin de tenir compte des spécificités d'organisation du temps de travail de chaque service, différents systèmes de remplacement du paiement de tout ou partie des heures supplémentaires peuvent coexister.

S'agissant des modalités d'attribution de ce repos, tous les accords conclus sur ce thème prévoient le caractère facultatif de la substitution.

L'accord applicable aux travailleurs saisonniers dans les centres de plongée loisir précise à cet égard que le salarié dont le contrat de travail à caractère saisonnier s'achève, et qui a effectué des heures supplémentaires, peut demander à son employeur la conversion de ses droits à repos compensateur en indemnité afin de ne pas faire obstacle à un autre emploi ou au suivi d'une formation.

L'accord conclu le 1^{er} septembre 2009 dans la *cordonnerie* prévoit que les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur du contingent annuel donnent lieu soit au paiement des majorations, soit à l'attribution

d'un repos compensateur de remplacement. Le droit à repos est ouvert, dans les mêmes conditions que pour la contrepartie obligatoire en repos, lorsque la durée du repos atteint sept heures ou la durée quotidienne de travail fixée dans l'entreprise.

De la même manière, les accords conclus en juin 2009 dans les conventions collectives des *cabinets et cliniques vétérinaires* et des *vétérinaires praticiens salariés*, prévoient que les heures supplémentaires sont majorées en rémunération ou en repos.

V.1.3. Des contingents conventionnels hétérogènes

Neuf branches ont négocié sur le niveau du contingent d'heures supplémentaires.

Certains accords ont par ailleurs précisé que l'autorisation de l'inspecteur du travail n'est désormais plus nécessaire pour dépasser le contingent annuel (*golf*).

Trois accords prévoient un contingent annuel supérieur au contingent légal, la majorité des accords fixant un contingent inférieur.

Plusieurs accords modulent le contingent selon l'organisation du temps de travail choisie, notamment en cas d'organisation du temps de travail sur l'année. Dans les *entreprises de logistique de communication écrite directe*, le contingent est de 140 ou 180 heures par salarié et par an ; il peut être porté à 220 heures (contingent légal). Dans la branche du *travail mécanique du bois*, il est fixé à 150 heures en cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année et à 220 heures en cas de décompte sur la semaine.

Dans la branche des *industries charcutières*, le contingent annuel est limité à 155 heures. L'accord conclu le 18 juin 2009 dans la branche de la *transformation, du conditionnement et de la commercialisation des œufs* fixe le contingent annuel à 150 heures par salarié, mais réduit ce contingent à 130 heures en cas d'organisation de la répartition du travail sur l'année.

Dans la branche de la *cordonnerie*, le contingent conventionnel est identique au contingent légal : 220 heures, mais dans cette branche, l'accord précise que certains salariés sont en droit de refuser d'effectuer toute heure au-delà de 180 heures. Il s'agit de salariés dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Un accord du 26 juin 2009 conclu dans la branche des *mareyeurs-expéditeurs* fixe le contingent à 280 heures. Il précise les modalités d'information ou de consultation des institutions représentatives du personnel pour l'accomplissement des heures supplémentaires selon qu'elles sont réalisées dans la limite ou au-delà du contingent. De même, un accord du 1^{er} juillet dans la branche de la *coopération maritime* applicable aux salariés non navigants prévoit que les entreprises pourront avoir recours aux heures supplémentaires dans la limite de 250 heures par an et par salarié. Enfin, le contingent est fixé à 180 heures dans la convention des *cabinets et cliniques vétérinaires* et à 280 heures dans la convention des *vétérinaires praticiens salariés*.

Certains accords prévoient les modalités d'information et de consultation des représentants du personnel : avant la mise en place d'heures supplémentaires (*coopération maritime*) ou à propos des modalités d'utilisation du contingent et de son dépassement (*golf*).

L'avenant n° 1 à l'accord national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux laboratoires cinématographiques donne quant à lui la priorité au volontariat pour effectuer des heures supplémentaires, pour travailler les fins de semaine ou pour travailler exceptionnellement de nuit. Dans le cas où le nombre de salariés volontaires serait insuffisant, l'employeur pourra organiser la répartition du travail avec les salariés de l'ensemble de l'effectif de l'entreprise.

Le contingent d'heures supplémentaires

Dispositions légales	Le contingent annuel d'heures supplémentaires est défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. À défaut d'accord collectif, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par salarié.
Entreprises de logistique de communication écrite directe	140 ou 180 heures, peut être porté à 220 heures.
Travail mécanique du bois	150 heures en cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année. 220 heures en cas de décompte sur la semaine.
Industries charcutières	155 heures.
Transformation, conditionnement et commercialisation des œufs	150 heures, peut être réduit à 130 heures en cas d'organisation de la répartition du travail sur l'année.
Cordonnerie	220 heures.
Mareyeurs-expéditeurs	280 heures.
Coopération maritime applicable aux salariés non navigants	250 heures.
Cabinets et cliniques vétérinaires	180 heures.
Vétérinaires praticiens salariés	280 heures.

V.1.4. Mise en œuvre de la contrepartie obligatoire en repos (COR)

Plusieurs accords traitent le thème de la contrepartie obligatoire en repos (COR) issue de la loi du 20 août 2008.

Certains accords rappellent sur ce thème les dispositions légales et réglementaires : les heures supplémentaires réalisées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dont la durée est égale à 100 % du travail accompli et 50 % dans les entreprises de vingt salariés au plus (*sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes, industries charcutières, cordonnerie*).

Il appartient aux partenaires sociaux de fixer l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémen-

taire accomplie au-delà du contingent annuel. La convention ou l'accord collectif peut également prévoir qu'une contrepartie en repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent.

Sur ce thème, c'est dans la branche de la *cordonnerie* que les dispositions sont les plus précises. L'accord prévoit que le droit à la contrepartie obligatoire en repos (COR) est ouvert lorsque la durée du repos atteint sept heures ou la durée quotidienne de travail fixée dans l'entreprise. Cette contrepartie peut être prise à tout moment de l'année, après accord des parties, par journée entière, dans un délai de six mois dès l'acquisition du droit. Le salarié formule sa demande au moins un mois à l'avance. Dans les sept jours ouvrables suivant la réception de la demande, l'employeur informe le salarié de sa décision. La COR est assimilée à du temps de travail effectif et donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération. Enfin, la branche précise qu'un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions différentes en matière de COR.

Dans les *industries des jeux et jouets*, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel génèrent un repos compensateur qui se cumule avec le repos compensateur de remplacement ou avec les majorations de salaire.

L'avenant n° 14 du 3 septembre 2009 conclu dans le cadre de la convention collective nationale des *entreprises de logistique de communication écrite directe* prévoit ainsi que la COR intervient pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà des contingents de 180 heures ou de 140 heures. La prise de la contrepartie est acquise dès lors que le cumul atteint une journée de travail effectif conformément à l'horaire en vigueur. Le repos peut alors être pris par demi-journée ou par journée entière après l'accord du chef d'entreprise.

Les partenaires sociaux de deux branches professionnelles ont par ailleurs mis en place une contrepartie en repos pour des heures réalisées à l'intérieur du contingent, nouvelle possibilité de négociation ouverte par la loi du 20 août 2008 :

- la branche des *mareyeurs-expéditeurs* prévoit une COR, à l'intérieur du contingent, d'une journée à compter de la 230^e heure supplémentaire ;
- la branche du *travail mécanique du bois* prévoit une COR de 35 % par heure pour les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur des contingents. L'accord permet également au salarié, en accord avec son employeur, de renoncer à ce repos pour en obtenir en remplacement le paiement en argent.

V.2. L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les partenaires sociaux disposent de différents outils leur permettant, dans le cadre des règles du Code du travail relatives à la durée légale du travail, aux heures supplémentaires et au repos quotidien, d'aménager par accord collectif le temps de travail des salariés.

Une telle organisation du travail peut être collective ou individuelle à l'instar des conventions de forfait conclues avec des cadres ou certains salariés non-cadres.

V.2.1. L'aménagement du temps de travail issu de la loi du 20 août 2008

La loi du 20 août 2008 simplifie la réglementation en matière de temps de travail en créant un nouveau mode unique d'aménagement négocié du temps de travail. Celui-ci se substitue aux différents modes précédents (cycle, modulation, RTT par octroi de journées ou demi-journées de repos, temps partiel modulé).

L'accord collectif d'aménagement du temps de travail doit prévoir les limites pour le décompte des heures supplémentaires, les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail (sept jours, sauf stipulation contraire), ainsi que les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période. Lorsqu'il s'applique aux salariés à temps partiel, il doit préciser les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

La loi instaure par ailleurs la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche en matière d'aménagement du temps de travail afin de permettre d'organiser le temps de travail dans l'entreprise sur plusieurs semaines et jusqu'à l'année, au plus près des nécessités économiques des entreprises et des besoins des salariés.

Articulation avec les accords antérieurs

Les accords relatifs à l'aménagement du temps de travail conclus sur la base des articles du Code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008 restent en vigueur, sans limitation de durée. Cette disposition, destinée à sécuriser les entreprises et les salariés, ne fait néanmoins pas obstacle à ce qu'une entreprise négocie un accord d'aménagement du temps de travail qui ne serait pas conforme à l'accord de branche antérieur.

En raison d'une conjoncture économique peu favorable et de la priorité donnée à l'accord d'entreprise pour la négociation sur ce thème, les partenaires sociaux ne se sont pas encore saisis, au niveau des branches, des nouvelles modalités d'aménagement du temps de travail telles qu'elles résultent de la loi du 20 août 2008.

À l'exception des branches des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement* et des *vétérinaires praticiens salariés*, pour ce qui concerne les forfaits annuels en jours, aucun accord postérieur à cette loi n'est intervenu en la matière. Les accords conclus en 2009 l'ont donc été sur la base de la législation antérieure à la loi du 20 août 2008.

V.2.2. La durée annuelle de travail

Quatre accords (associations gestionnaires des CFA du BTP, *entreprises de logistique de communication écrite directe*, *pompes funèbres*, *sociétés d'assistance*) prévoient une annualisation du temps de travail.

Deux d'entre eux font référence à une durée annuelle fixée en deçà des 1 607 heures visées par le Code du travail :

- l'accord du 10 février 2009 pour le personnel des associations gestionnaires des CFA du BTP prévoit que la durée annuelle de travail, appréciée dans le cadre de l'année scolaire, est de 1 435 heures pour le personnel d'enseignement, d'éducation et d'animation, et de 1 547 heures pour le personnel administratif et de service. L'accord précise qu'il convient de rajouter à ces durées sept heures au titre de la journée de solidarité ;
- l'avenant du 15 mai 2009 dans les *sociétés d'assistance*.

Deux accords font référence à une durée annuelle de 1 607 heures (*entreprises de logistique de communication écrite directe* et *pompes funèbres*). Ils conservent le dispositif de modulation issu des lois du 19 janvier 2000 et du 17 janvier 2003 qui permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année sans excéder un plafond de 1 607 heures, heures supplémentaires non comprises.

- La branche des *entreprises de logistique de communication écrite directe* prévoit que, de façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, ou d'une durée inférieure dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs ne pouvant en tout état de cause excéder 1 607 heures.

- La branche des *pompes funèbres* révisé son accord datant de 2000, afin de prévoir l'accès direct par l'entreprise de la modulation du temps de travail prévue par la branche, après consultation des institutions représentatives du personnel.

Un accord aborde la question des changements d'horaires à l'intérieur du programme indicatif de la modulation (*entreprises de logistique de communication écrite directe*). Si les partenaires sociaux prévoient une communication à l'avance du programme de travail ainsi qu'un délai de prévenance – le plus souvent de sept jours – en cas de modification de cette programmation, ils organisent presque systématiquement la possibilité pour l'entreprise de réduire fortement ce délai. Le délai de sept jours ouvrés peut être réduit dans des conditions fixées par accord d'entreprise lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient. Dans ce cas, des contreparties au bénéfice du salarié doivent être prévues par l'accord d'entreprise.

V.2.3. Différents types de forfaits pour aménager le temps de travail

Un examen sur les dernières années de l'importance de la négociation sur les forfaits et, plus particulièrement, sur le temps de travail des cadres fait apparaître son caractère irrégulier (six accords signés en 2008, trois en 2007, dix en 2006, quatre en 2005, quinze en 2004, sept en 2003 et quatorze en 2002).

Pour 2009, quatre accords traitent des conventions de forfait sur les 58 relatifs au temps de travail.

V.2.3.1. Les forfaits annuels en heures

Ce type de forfait constitue un mode d'aménagement du temps de travail très souple. Une convention ou un accord collectif est nécessaire pour l'encadrer et fixer la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi, dans la limite des durées maximales de travail et des repos quotidien et hebdomadaire.

L'accord conclu dans les *entreprises de logistique de communication écrite directe* (personnel hors forfait jours) rappelle l'obligation légale, d'une part, de requérir l'accord du salarié et, d'autre part, d'établir par écrit la convention individuelle de forfait. Il précise par ailleurs que le contrat de travail devra mentionner l'horaire annuel convenu avec le salarié, dans la limite de 1 787 heures pour une année complète de travail (dont 180 d'heures supplémentaires rémunérées), sous réserve que le salarié ait acquis des droits complets en matière de congés. Le

décompte se fait par année civile ou au prorata pour des années incomplètes.

V2.3.2. Les forfaits annuels en jours

Ce type de convention de forfait consiste à décompter le temps de travail en jours de travail et non plus en heures.

Les forfaits en jours sur une base annuelle peuvent ainsi organiser la durée du travail :

- des cadres autonomes, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- des salariés autonomes dont le temps de travail ne peut être prédéterminé.

La mise en œuvre de ces forfaits nécessite la conclusion d'un accord collectif. Cet accord doit déterminer les catégories de salariés concernées, la durée annuelle de travail ainsi que les caractéristiques principales de ces conventions.

Sur les quatre accords relatifs aux conventions de forfait conclus pour l'année 2009, trois traitent des forfaits en jours sur l'année. Ils ont été conclus dans le cadre des conventions collectives suivantes :

- *entreprises de logistique de communication écrite directe* (personnel en forfait jours) ;
- *entreprises techniques au service de la création et de l'événement* ;
- *vétérinaires praticiens salariés*.

Deux accords mettent en œuvre les dispositions de la loi du 20 août 2008 relatives au dépassement du forfait annuel (fixé respectivement par ces branches à 218 et 216 jours) par la renonciation à des jours de repos (*entreprises techniques au service de la création et de l'événement* et *vétérinaires praticiens salariés*).

La loi du 20 août 2008 a, en effet, prévu que le salarié qui le souhaite peut, en accord avec le chef d'entreprise, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, sans qu'un accord collectif n'ait besoin d'autoriser ce procédé. À défaut d'un accord collectif fixant le nombre annuel maximal de jours travaillés, c'est le plafond légal de 235 jours qui vient encadrer le dépassement du forfait.

Ces deux accords reprennent le plafond légal de 235 jours par an, mais prévoient des taux de majoration différents :

- la branche des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement* prévoit que le taux de majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire ne pourra pas être inférieur à 10 % ; un taux supérieur de majoration pouvant toujours être convenu entre les parties au contrat de travail ;
- la branche des *vétérinaires praticiens salariés* fixe ce taux minimum à 15 %.

V.3. LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le thème du travail à temps partiel a été principalement abordé, en 2009, sous l'angle de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes et de l'emploi des salariés seniors

Parmi les branches qui ont négocié en 2009 un accord spécifique à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, un peu plus de 70 % (soit 26 sur 35) favorisent les aménagements d'horaires individuels notamment le travail à temps partiel. Les accords négociés, dans ce contexte, prévoient d'accorder des garanties aux salariés travaillant à temps partiel, et notamment la priorité d'accès pour ceux d'entre eux souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet correspondant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

Parmi les branches qui ont négocié un accord relatif à l'emploi des salariés seniors, une majorité prévoit pour les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent, la possibilité de bénéficier, en accord avec leur employeur et en fonction des contraintes d'organisation propres à chaque entreprise, d'aménagements de leurs horaires de travail, notamment sous la forme de temps partiel organisé sur la semaine, le mois ou l'année.

De nombreuses branches garantissent les droits en matière de retraite des salariés seniors qui bénéficient d'aménagements du temps de travail en fin de carrière, en calculant les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire sur la base du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein. Les employeurs prennent à leur charge le surplus de cotisations patronales (accord sur l'emploi des seniors dans les *industries et commerces en gros de vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses*).

Enfin, la plupart des branches prévoient que les salariés âgés de 55 ans et plus seront prioritaires pour se voir proposer des postes à temps partiel disponibles dont la qualification serait identique (accord relatif à la GPEC, à l'emploi des seniors et à la sécurisation des parcours professionnels dans les *commerces de détail non alimentaires*).

Deux branches abordent plus généralement le travail à temps partiel en 2009

L'accord de la filière plongée loisir relatif au travail saisonnier dans les centres de plongée prévoit la mise en place d'un temps partiel décompté sur une base hebdomadaire, accompagné d'une majoration de 5 % des heures complémentaires effectuées par le salarié dans la limite du dixième de la durée fixée au contrat de travail.

La branche de la *cordonnerie* a réactualisé sa convention collective nationale en précisant les modalités de mise en place du travail à temps partiel (clauses contractuelles, modifications de la répartition des jours de travail dans la semaine, délais de prévenance, heures complémentaires, réversibilité temps partiel/temps plein, égalité des droits avec les salariés embauchés à temps plein).

La *banque* rappelle dans son accord conclu en application de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail, que 11 % des effectifs de la profession bancaire sont à temps partiel et plus de 70 % des salariés à temps partiel ont une durée de travail supérieure ou égale à 80 % de la durée légale. Compte tenu des modalités du temps partiel mises en œuvre dans la profession, l'accès des salariés à temps partiel aux actions de formation professionnelle se fait dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Le temps partiel "choisi"

Il est intéressant de souligner que, comme en 2008, les partenaires sociaux privilégient un temps partiel "choisi" principalement dans le cadre de la négociation sur le thème de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Les accords prévoient, dans ce contexte, des dispositions sur le temps partiel et se donnent comme objectif en la matière de réduire le temps partiel dit "subi". En effet, ces accords précisent que le temps partiel concerne quasi exclusivement des femmes. Dès lors, les partenaires sociaux au niveau de la branche ont clairement affiché leur volonté de réduire le temps partiel contraint et d'améliorer la situation des salariés à temps partiel. Les entreprises doivent privilégier les propositions d'emplois à temps plein et les postes à temps partiel "choisi".

Les branches du *négoce bois d'œuvre et produits dérivés*, de l'*industrie cimentière*, des *cabinets et cliniques vétérinaires* entendent favoriser l'accès des salariés à temps partiel à des formations qualifiantes.

D'autres branches prévoient des garanties aux salariés à temps partiel pour favoriser plus particulièrement la conciliation de la vie professionnelle et la vie personnelle :

- certaines branches invitent les entreprises à faciliter les aménagements des horaires individuels et à programmer des horaires compatibles avec la vie familiale notamment lorsqu'il s'agit de l'accès à un emploi à temps partiel (*commerces et services de l'audiovisuel, importation-exportation, commission courtage, industrie des jeux jouets, négoce des matériaux de construction*) ;
- la branche du *négoce de bois d'œuvre et produits dérivés* demande aux entreprises d'organiser la charge de travail et d'assigner aux salariés à temps partiel des objectifs réalisables avec les horaires de travail pratiqués. Les entreprises doivent favoriser la répartition des horaires permettant ainsi aux salariés à temps partiel, soit de cumuler un autre emploi à temps partiel, soit de gérer au mieux leur temps disponible pour le consacrer à leur vie familiale et personnelle. Les partenaires sociaux de la branche rappellent qu'aucune journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut être inférieure à trois heures, sauf accord du salarié. En outre, il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur d'une même journée et cette interruption d'activité ne peut pas être supérieure à deux heures.
- la branche des *commerces de l'habillement de détail articles textiles* prévoit pour les salariés à temps partiel le regroupement des heures de travail journalières sur une même demi-journée et rappelle les modalités du Code du travail en matière d'interruption d'activité au cours d'une même journée de travail.

D'une manière générale, les accords en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes soulignent que l'exercice d'une activité à temps partiel, qui concerne le plus souvent les femmes, ou la situation familiale ne doivent en aucun cas constituer des freins à l'évolution de carrière (*négoce du verre miroiterie, commerces de gros des tissus tapis linge de maison, négoce de bois d'œuvre et produits dérivés*). La branche des *prestataires de services du secteur tertiaire* précise plus particulièrement que l'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste à responsabilités et que toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps réduit doit être favorablement examinée.

V.4. LE REPOS DOMINICAL

La loi n°2009-974 du 10 août 2009 et la négociation collective

La loi du 10 août 2009 rend désormais obligatoire l'existence de contreparties accordées aux salariés pour la délivrance de certaines dérogations. L'article L.3132-25-3 du Code du travail prévoit ainsi que les dérogations préfectorales prévues aux articles L.3132-20 (préjudice au public ou atteinte au fonctionnement normal de l'établissement) et L.3132-25-1 (dérogations délivrées dans des périmètres d'usage de consommation exceptionnel situés dans les grandes agglomérations) sont accordées sur la base d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur, prise après avis des institutions représentatives du personnel si elles existent, approuvée par référendum organisé auprès des personnels concernés.

L'accord collectif peut être un accord de branche, un accord interprofessionnel territorial, un accord d'entreprise ou un accord d'établissement.

L'accord fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical. Il doit en outre préciser les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées, et les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical.

De manière générale, la loi du 10 août 2009 engage les branches et les établissements bénéficiaires de dérogations administratives au repos dominical qui ne seraient pas déjà couverts par un accord à engager des négociations relatives aux contreparties accordées aux salariés privés de repos dominical.

V.4.1. État des lieux de la négociation sur le travail du dimanche en 2009

L'ordre de grandeur du nombre des accords signés en 2009, pour la plupart antérieurement aux nouvelles dispositions législatives, est équivalent à celui de 2007 et 2008. En 2009, neuf accords de branche ou interbranches abordaient ou traitaient spécifiquement du repos dominical, contre neuf en 2007 et onze en 2008.

Parmi eux, cinq accords sont des accords départementaux ou locaux. Deux portent sur la fermeture des commerces prévue à l'article L.3132-29 du Code du travail (magasins d'ameublement et d'équipement de la maison dans les départements de l'Hérault et de la Gironde). Deux traduisent l'existence d'une négociation locale sur les conditions de mise en œuvre des "cinq dimanches du maire" prévus à l'article L.3132-26 du Code du travail (limitation de la dérogation à trois dimanches pour les vendeurs des concessions, filiales et succursales de la branche des *services de l'automobile* de la communauté d'agglomération de Rennes) ou de la dérogation prévue à l'article L.3132-25 dans les communes et

zones touristiques (commerces non alimentaires de Saint-Martin-de-Ré intra-muros). Un cinquième vise la zone commerciale Plan-de-Campagne située dans le département des Bouches-du-Rhône et s'inscrit dans le cadre du régime de dérogation prévu par la loi du 10 août 2009 dans les périmètres d'usage de consommation exceptionnel (PUCE).

Un accord conclu dans le cadre de la convention collective régionale de l'*industrie de Roquefort* aborde les conditions du travail du dimanche (repos hebdomadaire donné par roulement pour le personnel saisonnier laitier).

Trois des neuf accords signés en 2009 sont des avenants nationaux. L'un porte sur les conditions du travail le dimanche (priorité donnée au volontariat pour le travail de fin de semaine dans les laboratoires cinématographiques). Les deux autres portent sur les contreparties accordées aux salariés (*transports routiers et activités auxiliaires du transport ; fleuristes, vente et services des animaux familiers*).

Comme en 2007 et 2008, la négociation collective sur le repos dominical en 2009 porte en grande partie sur le régime de ces contreparties.

V.4.2. Les contreparties accordées aux salariés

Dans le cadre de la législation antérieure à la loi du 10 août 2009, les contreparties accordées en cas de travail le dimanche ne font l'objet de dispositions légales que dans deux cas précis. Seuls les articles L.3132-19 du Code du travail, portant sur les équipes de suppléance de fin de semaine dans l'industrie, et L.3132-27 du même Code, portant sur les dérogations accordées par les maires, fixent la nature et le niveau de ces contreparties.

Dans les autres cas, ces contreparties font généralement l'objet de dispositions conventionnelles.

Ainsi, deux des trois accords nationaux signés en 2009 portent sur les contreparties accordées aux salariés :

- dans les *transports routiers et activités auxiliaires du transport*, l'avenant n° 3 à l'accord du 16 février 2004 revalorise le montant des indemnités conventionnelles pour travail du dimanche des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire ;
- l'avenant n° 10 à la convention des *fleuristes, vente et services des animaux familiers* fixe les contreparties en repos qui est donné par roulement dans l'entreprise (deux jours de repos consécutifs comportant un dimanche accordés toutes les huit semaines).

Plusieurs des accords départementaux ou locaux, comme l'avenant à la convention régionale de l'*industrie de Roquefort*, abordent également le sujet des contreparties salariales au travail le dimanche. Ainsi, l'accord relatif aux conditions d'emploi des salariés le dimanche dans les commerces non alimentaires de Saint-Martin-de-Ré intra-muros dispose que les heures de travail effectuées le dimanche donneront lieu à une majoration de salaire de 100 % et que cette majoration pourra, si le salarié le souhaite, prendre la forme d'un repos en tout ou partie.

La loi n° 2009-974 du 10 août 2009 a complété les dispositions légales en matière de contreparties, désormais obligatoires pour l'obtention des dérogations accordées par les préfets, tout en renforçant le rôle de la négociation collective dans ce domaine.

Le dernier trimestre de l'année 2009 a été marqué par la signature des premiers accords conclus pour la délivrance de ces dérogations. Ainsi, dans le champ de la négociation de branche ou interbranches, un accord été conclu le 27 novembre 2009 permettant aux établissements du périmètre d'usage de consommation exceptionnel (PUCE) délimité pour la zone Plan-de-Campagne de solliciter des dérogations auprès des services préfectoraux. Il fixe notamment les conditions de repos et les contreparties salariales accordées aux salariés amenés à travailler le dimanche.

V.5. LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Si l'année 2009 n'a pas connu d'actualité législative concernant le compte épargne temps, les textes réglementaires se sont enrichis du décret d'application de la loi du 20 août 2008.

Décret n° 2009-1184 du 5 octobre 2009 fixant les conditions et les modalités de la garantie et de la consignation des droits épargnés sur un compte épargne temps

En application de l'article 27 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, le décret n° 2009-1184 du 5 octobre 2009 fixe les conditions et modalités de la garantie et de la consignation des droits épargnés par un salarié sur son compte épargne temps (CET). Pour l'essentiel, les dispositions suivantes sont prévues :

- Garantie des droits (articles D.3154-1 et D.3154-2 du Code du travail)

Les droits épargnés dans le CET ne peuvent excéder le plafond déterminé à l'article D.3154-1 du Code du travail que lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail prévoit un dispositif d'assurance ou de garantie financière couvrant les sommes supplémentaires épargnées. Désormais, en l'absence d'une telle convention ou d'un tel accord collectif, le dispositif de garantie financière est mis en place par l'employeur.

- Consignation et déblocage des droits acquis (articles D.3154-5 et D.3154-6 du Code du travail)

Lorsqu'un salarié demande, en accord avec son employeur, la consignation de l'ensemble des droits acquis sur son CET, convertis en unités monétaires, les sommes sont transférées par ce dernier à la Caisse des dépôts et consignations. Les sommes ainsi consignées sont rémunérées dans les conditions fixées par l'article L.518-23 du Code monétaire et financier et soumises à la prescription prévue à l'article L.518-24 du même Code (soit 30 ans) ;

Le déblocage des droits consignés peut intervenir :

- 1° à la demande du salarié bénéficiaire, par le transfert de tout ou partie des sommes consignées sur le CET, le plan d'épargne d'entreprise (PEE), le plan d'épargne interentreprises (PEI) ou le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ;
- 2° à la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit, par le paiement, à tout moment, de tout ou partie des sommes consignées.

En 2009, trois accords traitent de ce thème (contre cinq en 2008), spécifiquement dans le cas de l'accord relatif au CET conclu au sein de la branche des *organismes de tourisme* et de façon accessoire pour les deux autres (accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et accord national sur l'emploi des seniors dans les *industries et commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses*).

V.5.1. Les modalités d'épargne temps négociées

Dans les conditions fixées par l'accord collectif, les salariés peuvent désormais, aux termes de l'article L.3152-1 du Code du travail, stocker dans leur compte autant de jours de congé ou de repos qu'ils le souhaitent.

La branche des *organismes de tourisme* précise les modalités d'alimentation du CET (dans la limite de dix jours par salarié sur une année civile), notamment par l'alimentation au titre :

- de la cinquième semaine de congés payés, à condition d'en faire la demande au moins un mois avant la fin de la période de prise des congés ;
- des jours de repos et de congés accordés au titre d'un régime de réduction du temps de travail (RTT), dans la limite de cinq jours par an ;

- des jours de repos accordés aux cadres et salariés autonomes soumis à un forfait annuel en jours, dans la limite de cinq jours par an ;
- du repos compensateur obligatoire et de remplacement ;
- des heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait.

Même si la loi ne comporte plus les anciennes restrictions telles que la limitation du nombre de jours de repos susceptibles d'alimenter un CET ou le délai maximum d'utilisation du compte, l'accord de branche a retenu un plafond global du CET de 50 jours ouvrés. Il peut être porté à 60 jours pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

L'accord national sur l'emploi des seniors dans les *industries et commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses* prévoit que, lorsque les droits CET sont utilisés comme congé de fin de carrière, les droits des salariés devront être majorés par l'entreprise, exclusivement en temps (sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant déjà des mesures au moins équivalentes), de 10 % pour les congés compris entre quatre et six mois, et de 15 % pour les congés supérieurs à six mois.

V.5.2. L'utilisation du CET principalement orientée vers l'indemnisation de temps non travaillés

L'ANI sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et l'accord national sur l'emploi des seniors dans les *industries et commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses* envisagent une utilisation orientée vers l'indemnisation de temps non travaillés, conforme à la vocation de ces accords.

Les signataires de l'ANI souhaitent que les salariés utilisent les droits CET pour compléter la rémunération prise en charge par le fonds de gestion du congé individuel de formation (Fongecif) dans le cadre de leur congé individuel de formation ou pour indemniser un congé non rémunéré destiné à leur permettre de suivre une action de formation. Ceux de l'accord national sur l'emploi des seniors ne visent l'utilisation du CET que pour rémunérer le congé de fin de carrière.

L'accord de la branche des *organismes de tourisme* consacre également un article à l'utilisation du CET pour la formation. Il reprend les mêmes clauses que l'ANI (compléter la rémunération prise en charge par le Fongecif ou indemniser un congé permettant de suivre une action de formation). Par ailleurs, il ajoute la possibilité de compléter l'indemnisation versée par l'employeur dans le cadre d'une formation au titre du droit individuel à la formation (DIF) pris sur son temps

personnel. Cet article spécifique est précédé d'un article plus général "utilisation du CET". Il précise que le CET pourra être utilisé pour différents congés (convenance personnelle, solidarité internationale, congé parental d'éducation, congé de fin de carrière, etc.), mais aussi pour l'indemnisation du temps partiel.

Certains accords d'entreprise ont pu conserver des délais d'utilisation des droits affectés sur le CET. Pour contourner ces limitations, l'ANI prévoit que lorsque les droits CET servent à financer des temps de formation, le salarié peut les utiliser pendant dix ans et que, dans le cas d'un salarié âgé d'au moins 45 ans, la durée d'utilisation n'est plus limitée dans le temps.

V.5.3. L'alimentation en argent du CET

La majorité des accords de branche négociés depuis la loi du 31 mars 2005 prévoient la possibilité d'alimenter en argent le CET. L'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 rappelle que le CET peut être alimenté par tout ou partie de primes conventionnelles, d'indemnités de fin de contrat ou de fin de mission, de primes d'intéressement ou de tout élément défini par une convention ou un accord collectif. La possibilité d'un abondement de l'employeur y est également évoquée.

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.

En 2008, quatre accords de branche sur cinq avaient prévu une alimentation en argent. En 2009, en rupture avec cette tendance de fond, l'accord des *organismes de tourisme* ne prévoit aucune alimentation en argent.

V.5.4. L'utilisation du CET sous forme monétaire

L'accord relatif au compte épargne temps conclu dans la branche des *organismes de tourisme* prévoit que le salarié peut demander le déblocage de tout ou partie des droits acquis au CET dans un certain nombre de cas listés dans l'accord. Ces cas (décès, invalidité, surendettement, achat de la résidence principale, etc.) et les modalités de déblocage (sur justificatif, et dans les six mois suivant le fait générateur) s'inspirent largement du dispositif de l'épargne salariale.

Si des accords antérieurs ont pu prévoir la possibilité pour le salarié titulaire d'un CET de bénéficier d'une rémunération immédiate (deux

accords en 2007, un en 2008), aucun texte ne retient cette possibilité en 2009.

V.5.5. Des liens affirmés avec le financement de la retraite complémentaire

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 favorise l'épargne retraite des salariés titulaires d'un compte dans un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) en étendant les exonérations fiscales et sociales déjà applicables lorsque les droits CET, issus d'un abondement de l'employeur en temps ou en argent, sont utilisés pour alimenter un PERCO, aux droits non issus d'un abondement de l'employeur lorsqu'ils sont utilisés dans le cadre de l'épargne retraite. Dans ce cas, la loi limite cette extension des exonérations à dix jours par an.

Cette passerelle CET-PERCO était envisagée dans trois accords en 2008.

Elle n'est pas retenue en 2009 dans l'accord de la branche des *organismes de tourisme*. Cet accord prévoit toutefois la possibilité de procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse. Il s'agit d'un cas de déblocage anticipé s'ajoutant à ceux présentés au point précédent. Il est rappelé que tous les accords signés en 2008 prévoyaient cette utilisation des droits CET.

V.5.6. Des modalités de gestion du CET renvoyées aux accords

La loi du 20 août 2008 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. Il appartient donc aux accords de définir les modalités de gestion du CET.

Ainsi, l'accord de branche des *organismes de tourisme* prévoit qu'une journée est valorisée sept heures ou un cinquième de la durée hebdomadaire de travail lorsque celle-ci est inférieure à 35 heures. Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, la branche impose que la gestion financière du CET soit externalisée. Ces comptes externalisés seront gérés par l'organisme retenu par la commission mixte paritaire de la branche.

V.5.7. 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.

La question plus précise de la transférabilité du CET en cas de changement d'employeur reste encore à approfondir. La loi du 20 août 2008 renvoie aux partenaires sociaux le soin de définir les modalités de transfert des droits CET ; en conséquence les accords négociés sur le sujet prévoient des transferts de CET au sein d'un même groupe ou filiale avec la nécessité d'obtenir l'accord du nouvel employeur, mais aussi au sein de la branche.

Le décret du 5 octobre 2009 concernant la consignation des droits CET a suscité un net intérêt tant parmi les entreprises que les salariés, qui se sont déjà rapprochés de la Caisse des dépôts et consignations. On peut s'attendre à voir ces dispositions reprises dans les futurs accords de branche relatifs au CET.

V.6. CONGÉS ET JOURS FÉRIÉS

En 2009, sur les 58 textes relatifs au temps de travail, sept abordent la question des congés payés et huit portent sur les jours fériés. Ces chiffres sont relativement stables par rapport à l'année précédente.

V.6.1. Les congés payés : une place pour les dispositions conventionnelles plus favorables que la loi

La loi du 20 août 2008 a assoupli les règles relatives au droit à congé. Ce droit est dorénavant ouvert au salarié dès dix jours de travail dans l'entreprise et non plus seulement au bout d'un mois.

En 2009, les accords conclus concernent principalement trois aspects du droit à congé :

- l'accroissement de la durée des congés payés : la branche *associations agréées de surveillance de la qualité de l'air* précise à cet égard que la durée des congés payés est fixée à trois jours ouvrables par mois de travail, soit six semaines comprenant six samedis ;
- le report des congés payés : la branche *hospitalisation privée* prévoit le droit au report des congés payés pour le salarié qui, à la date d'échéance de la période de référence en vigueur dans l'entreprise, n'a pas pu bénéficier de ses congés payés acquis ou d'une partie de ceux-ci en raison de son absence due à une maladie, un accident du travail, une maladie professionnelle, un congé maternité, ou une absence au titre de la formation professionnelle ;

- le cumul des congés payés : la branche *associations agréées de surveillance de la qualité de l'air* rend possible le cumul des droits à congés payés sur deux années consécutives pour les salariés originaires des DOM-TOM et ceux originaires de la métropole et travaillant dans les réseaux des DOM-TOM.

V.6.2. Les jours fériés

L'article L.3133-1 du Code du travail fixe onze jours fériés dans l'année :

- le 1^{er} janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1^{er} mai ;
- le 8 mai ;
- le jeudi de l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 11 novembre ;
- le jour de Noël.

Dispositions particulières

- le Vendredi saint et le 26 décembre (exclusivement en Alsace-Moselle) ;
- la journée de commémoration de l'esclavage (dates différentes en Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion et Mayotte).

Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, le chômage d'un jour férié autre que le 1^{er} mai n'est pas obligatoire.

Pour l'année 2009, huit textes (contre 11 textes en 2008) abordent ce thème. Trois aspects de cette question sont principalement développés par les accords.

Le nombre de jours fériés chômés

La branche de l'*immobilier* prévoit le chômage et la rémunération des onze jours fériés définis par l'article L.3133-1 du Code du travail.

D'autres branches mettent en place des systèmes différenciés selon le poste ou l'établissement du salarié :

- la branche des associations gestionnaires des CFA du BTP distingue deux catégories de personnels : d'une part, le personnel d'enseignement, d'éducation et d'animation qui bénéficie chaque année de cinq jours fériés chômés et, d'autre part, le personnel administratif et de service qui se voit attribuer neuf jours fériés chômés ;
- dans la branche des *hôtels, cafés, restaurants*, les salariés bénéficient de jours fériés en fonction de leur ancienneté et de la catégorie de l'établissement. Dans les établissements permanents, les salariés comptant un an d'ancienneté bénéficient, en plus du 1^{er} mai, de six jours fériés garantis (ces jours sont chômés et payés ou compensés en temps ou indemnisés) et de quatre autres jours fériés faisant l'objet de dispositions particulières. Il en va de même pour les salariés des établissements saisonniers ou sous contrats saisonniers des établissements permanents justifiant de neuf mois d'ancienneté.

La majoration pour le travail des jours fériés

La branche *manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne* prévoit pour le salarié travaillant un jour férié une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée. Dans le cas d'un jour férié tombant un dimanche, le salarié affecté dans des services où le travail n'est pas interrompu les jours fériés cumulera cette indemnité avec la prime d'assiduité.

La branche *pâtisserie* offre quant à elle la possibilité au salarié appelé à travailler un jour férié d'opter soit pour une majoration de 100 % accordée en salaire, soit son équivalent en temps de repos, cette prise de repos devant intervenir dans les trois mois. Par ailleurs, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale à 150 % de ce salaire et à un repos compensateur équivalent au nombre d'heures effectuées. La prise de ce repos interviendra également dans un délai de trois mois.

Le choix d'un jour férié pour l'accomplissement de la journée de solidarité

La branche des *industries de produits alimentaires élaborés* précise que l'employeur peut, dans les conditions prévues par la loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité, fixer l'accomplissement de la journée de solidarité lors d'un jour férié autre que le 1^{er} mai. Cette journée ne fera l'objet d'aucune rémunération complémentaire dans la limite de sept heures.

Le thème de la journée de solidarité n'a pas, compte tenu des évolutions introduites par la loi du 16 avril 2008 (fixation de cette journée par décision unilatérale de l'employeur) donné lieu à une

négociation collective, hormis dans la branche des *industries de produits alimentaires élaborés*.

V.6.3. Les jours de repos RTT

La branche des *entreprises de logistique de communication écrite directe* modifie son accord antérieur relatif aux "JRTT" et prévoit que l'accord d'entreprise doit préciser les modalités de prise de ces jours de repos ainsi que le délai maximal pour les prendre. Le salarié choisit l'utilisation d'au moins la moitié de ces jours. En l'absence d'accord individuel ou collectif plus favorable, ces jours seront pris par journée entière, par semaine. Ils peuvent être accolés un jour avant/après aux congés payés légaux ou à un jour férié.

V.7. 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, 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. À défaut d'accord, une autorisation administrative peut être demandée à l'inspecteur du travail.

Pour l'année 2009, quatre accords traitent du travail de nuit contre six en 2008.

V.7.1. Définition du travailleur 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.3122-34 du Code du travail).

L'avenant du 10 juin 2009 dans les *industries des jeux et jouets*, après avoir rappelé la définition légale et réglementaire du travailleur de nuit ainsi que l'interdiction de tout travail de nuit pour les

travailleurs de moins de 18 ans, définit le travailleur de nuit. Ce dernier accomplit :

- soit au moins deux fois par semaine selon un horaire habituel trois heures de son travail quotidien durant la plage nocturne légale de 21 h - 6 h,
- soit au moins 270 heures de travail de nuit sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, conformément aux dispositions réglementaires.

L'accord du 30 juin 2009 des laboratoires cinématographiques mobilise quant à lui les possibilités d'aménagement ouvertes par la loi en matière de travail de nuit. Il est en effet possible de définir par voie conventionnelle le travailleur de nuit sur la base d'une plage horaire nocturne distincte de la plage 21 h - 6 h, dès lors que cette période inclut l'intervalle compris entre 24 h et 5 heures. Dans cet avenant, est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui accomplit :

- soit au moins deux fois par semaine selon un horaire habituel au moins trois heures de son travail quotidien durant la plage 22 h - 5 h ;
- soit au minimum 315 heures de travail de nuit pendant une période de 10 mois consécutifs.

Cet accord précise également que l'entreprise doit recourir en priorité aux salariés volontaires pour travailler exceptionnellement de nuit.

V.7.2. Travail de nuit des femmes enceintes ou ayant accouché

Conformément aux dispositions légales, l'avenant du 24 juin 2009 à la convention collective du *négoce d'ameublement* rappelle que la salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché et travaillant de nuit peut être affectée à un poste de jour dans deux cas : si elle en fait la demande (pendant la durée de la grossesse ou pendant la période postnatale légale) ou lorsque le médecin du travail constate que le poste de nuit est incompatible avec son état (pendant la durée de la grossesse). Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

V.7.3. Contreparties au travail de nuit

Contrepartie en repos

Cette contrepartie étant obligatoire, tous les accords doivent donc la prévoir.

L'accord applicable aux laboratoires cinématographiques prévoit ainsi que tout salarié reconnu travailleur de nuit bénéficie, au titre du repos compensateur, d'un repos complémentaire équivalent à 1,5 % du total des heures de nuit.

L'accord du 10 juin 2009 conclu dans les *industries des jeux et jouets* précise que les heures de travail de nuit (comprises entre 22 heures et 5 heures) pourront générer des avantages particuliers ou en temps de repos compensateur fixés par accord d'entreprise ou, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et non assujetties à l'obligation de négociation annuelle, sur décision de l'employeur si le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ne s'y opposent pas.

Contrepartie salariale

Les avantages prévus par l'accord conclu dans les *industries des jeux et jouets* sont équivalents à une majoration de 33 % du salaire individuel de base, étant précisé que cette majoration inclut la majoration pour heure supplémentaire. Cet accord prévoit également des modalités spécifiques d'indemnisation salariale pour les salariés appelés à travailler exceptionnellement de nuit pour dépannage ou maintenance.

L'accord du 30 juin 2009 applicable aux laboratoires cinématographiques précise quant à lui que les salariés travaillant de nuit bénéficient d'une majoration de leurs heures de travail à hauteur de 25 %, cette majoration se cumulant avec les majorations prévues par ailleurs pour le travail des jours fériés, du dimanche et avec les majorations pour heures supplémentaires.

Un avenant à la convention collective de l'*industrie de Roquefort*, signé le 15 juillet 2009 et applicable au personnel salarié laitier, prévoit une majoration de 40 % du taux horaire du salarié, ainsi qu'une indemnité de panier de nuit attribuée pour tout travail de nuit d'un minimum de quatre heures consécutives.

Enfin, l'avenant du 24 juin 2009 à la convention collective du *négoce d'ameublement* prévoit une majoration salariale de 100 % des heures effectuées de nuit par suite de circonstances exceptionnelles.

V.7.4. Durée quotidienne du travail de nuit

Généralement, les branches mentionnent la possibilité de déroger à la durée quotidienne de huit heures ou à la durée moyenne hebdomadaire sur 12 semaines de 40 heures.

C'est le cas de l'avenant à l'accord national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux laboratoires cinématographiques. L'accord précise que la durée maximale quotidienne de huit heures consécutives peut être portée à douze heures pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production. De même, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives peut être portée de 40 à 44 heures dès lors que l'organisation du travail l'impose.

V.8. LES AUTRES THÈMES DE NÉGOCIATION SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

V.8.1. Durées maximales du travail : une négociation assez limitée

• Durée maximale quotidienne (sauf travailleurs de nuit)

L'article L.3121-34 du Code du travail prévoit que la durée quotidienne de 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.3121-19 du Code du travail).

• Durée maximale hebdomadaire

Au cours d'une même semaine, la durée de travail ne peut dépasser quarante-huit heures (article L.3121-36 du Code du travail).

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.3121-36 du Code du travail).

V.8.1.1. Les accords conclus sur les durées maximales

Trois accords se réfèrent aux durées maximales du travail en 2009 (sept en 2008).

Un texte rappelle l'application de la durée maximale quotidienne de dix heures ou, à titre dérogatoire et exceptionnel, de douze heures (télédiffusion des salariés employés sous contrat à CDD d'usage).

Deux textes permettent de déroger, conformément aux dispositions légales, à la durée quotidienne maximale de huit heures pour les

travailleurs de nuit (entreprises techniques du secteur audiovisuel, entreprises techniques du spectacle vivant et de l'événement).

V.8.1.2. Les repos quotidien et hebdomadaire, le temps de pause

Le Code du travail prévoit le principe d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives (article L.3131-1) et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (article L.3132-2).

Deux textes traitent du repos hebdomadaire en 2009 (moniteurs de plongée et *associations agréées de surveillance de la qualité de l'air*). Le second prévoit un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs et la possibilité d'y déroger après accord du personnel concerné et accord de l'administration du travail dans le respect des règles de dérogations prévues par le Code du travail.

S'agissant du temps de pause, un avenant à la convention collective des *entreprises de logistique de communication écrite directe* rappelle les dispositions législatives relatives à la pause : 20 minutes après six heures de travail, sauf disposition conventionnelle d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

V.8.2. Le temps de travail effectif

Quatre textes abordent explicitement la notion du temps de travail effectif contre sept textes en 2008.

Un avenant à l'accord collectif de la télédiffusion des salariés employés sous CDD d'usage rappelle la définition législative du temps de travail effectif et précise que sont considérées comme du temps de travail effectif :

- les heures de formation professionnelle organisées à l'initiative de l'employeur ;
- le temps passé par les représentants du personnel en heures de délégation ou en réunions organisées par l'employeur ;
- et les temps passés à l'exercice de la fonction prud'homale.

L'avenant du 30 juin 2009 à la convention collective des *entreprises de l'industrie des commerces en gros des viandes* rappelle, conformément à l'article L.3121-3 du Code du travail, que lorsque des opérations d'habillage ont lieu dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire à ces opérations fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière, sauf si des accords d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations contractuelles assimilent ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail

effectif. Lorsque la contrepartie prend la forme d'une indemnité, celle-ci est fixée à 15 euros par mois complet travaillé.

Deux textes abordent la question des temps de trajet (*entreprises techniques au service de la création et de l'événement ; entreprises d'installation et de montage de remontées mécaniques*).

V.8.3. Les astreintes

Une astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. Compte tenu de ces particularités, il s'avère nécessaire de définir précisément les conditions de mise en œuvre de ces astreintes.

Seul un accord qui définit les modalités d'indemnisation, en salaire, a été conclu en 2009 (*eau et assainissement*), contre six en 2008.

V.8.4. Le travail intermittent

L'accord interdépartemental relatif aux *entreprises d'installation et de montage de remontées mécaniques* met en place le travail intermittent compte tenu des activités spécifiques de ses emplois. Il souligne l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées et prévoit un ensemble de clauses pour la mise en place du contrat à durée indéterminée intermittent conformément aux dispositions des articles L.3123-31 et suivants du Code du travail.

Liste des textes analysés abordant le thème du temps de travail⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
AIN		Formation, professionnalisation, parcours	05/10/2009		2009/48
CCNE	3306	Air qualité associations agréées surveillance (2230) <i>mise à jour de la convention</i>	03/10/2001	12/03/2009	2009/22
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>mise en conformité</i>	31/05/1995	24/06/2009	2009/37
CCNE	3246	Animation (1518) <i>n° 131 avis d'interprétation (abrogation)</i>	28/06/1988	02/12/2009	2010/6
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>n° 22 rémunération et temps de travail</i>	13/04/1994	15/05/2009	2009/24
CCNE	3336	Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>n° 1 toilette technique</i>	27/06/2006	31/03/2009	2009/21
CCNE	3161	Banque (2120) <i>application modernisation marché du travail</i>	10/01/2000	26/05/2009	2009/32
CCNE	3287	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce (1947) <i>égalité professionnelle et diversité sociale</i>	17/12/1996	02/07/2009	2009/41
CCNE	3041	Bois scieries travail mécanique (158) <i>heures supplémentaires - contingents</i>	28/11/1955	09/06/2009	2010/2
CCNE	3326	Coopération maritime salariés non navigants (2494) <i>n° 4 bis champ d'application</i>	07/12/2004	01/07/2009	2009/31
CCNE	3015	Cordonnerie (1561) <i>n° 24 mise à jour de la convention</i>	07/08/1989	01/09/2009	2009/46
CCNE	3302	Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>n° 10 salaires</i>	12/04/2000	09/09/2009	2009/45
CCNE	3235	Enseignement privé à distance (2101) <i>n° 15 actualisation de la convention</i>	21/06/1999	03/07/2009	2009/44
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>n° 5 rémunération et décompte heures d'activité</i>	27/11/2007	09/06/2009	2009/28

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème du temps de travail (en tant que thème principal ou connexe).
(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3355	Entreprises techniques services création événement (2717) <i>n° 1 mise en conformité</i>	21/02/2008	30/06/2009	2009/39
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>n° 10 repos hebdomadaire</i> <i>n° 9 champ d'application</i>	21/01/1997	01/10/2009 01/10/2009	2010/1 2010/1
CCNE	3283	Golf (2021) <i>n° 45 diverses modifications</i>	13/07/1998	16/09/2009	2009/45
CCNE	3190	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>non-discrimination et gestion des carrières</i>	27/04/2000	03/07/2009	2009/36
CCNE	3307	Hospitalisation privée (2264) <i>avis d'interprétation de l'avenant n° 19</i>	18/04/2002	29/04/2009	2009/25
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>n° 7 suspension du contrat de travail</i> <i>n° 6 modification des avenants n° 2 et 5</i>	30/04/1997	22/06/2009 15/12/2009	2009/41 2010/3
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>n° 45 commission d'interprétation</i>	09/09/1988	23/06/2009	2009/42
CCNE	3130	Jeux jouets industriels (1607) <i>n° 33 mise à jour</i>	25/01/1991	10/06/2009	2009/32
CCNE	3261	Logistique entreprises communication directe (1611) <i>n° 14 modifications de la convention</i>	19/11/1991	03/09/2009	2009/46
CCNE	3256	Mareyeurs-expéditeurs (1589) <i>n° 27 contingent heures supplémentaires</i>	15/05/1990	26/06/2009	2009/39
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>égalité professionnelle - diversité sociale</i>	21/03/1972	10/02/2009	2009/18
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>égalité professionnelle - diversité sociale</i>	17/11/1969	10/02/2009	2009/18
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>égalité professionnelle - diversité sociale</i>	17/06/1965	10/02/2009	2009/18
CCNE	3184	Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>contingent heures supplémentaires et indemnité licenciement</i>	10/05/1999	18/06/2009	2009/45
CCNE	3215	Pâtisserie (1267) <i>n° 66 jours fériés</i>	30/06/1983	21/07/2009	2009/44

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3269	Pompes funèbres (759) <i>révision temps de travail (modulation)</i>	01/03/1974	13/11/2009	2010/8
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>n° 81 actualisation de la convention</i>	22/10/1985	08/07/2009	2010/1
CCNE	3328	Sport (2511) <i>n° 40 recodification code du travail</i>	07/07/2005	22/04/2009	2009/31
CCNE	3175	Tourisme organismes (1909) <i>compte épargne temps</i>	05/02/1996	28/10/2009	2010/4
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>n° 4 à l'accord du 04/05/2000 - ARTT sanitaire</i> <i>n° 3 à l'accord du 16/02/2004 - rémunération 2009</i> <i>n° 4 à l'accord du 18/04/2002 - ARTT</i>	21/12/1950	24/03/2009 02/06/2009 07/07/2009	2009/22 2009/35 2009/43
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>n° 36 valeur du point conventionnel au 01/07/2009</i>	05/07/1995	02/06/2009	2009/39
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>n° 12 valeur du point conventionnel au 01/07/2009</i> <i>n° 14 modifiant l'article 57 forfait annuel</i>	31/01/2006	02/06/2009 26/11/2009	2009/39 2010/10
CCNE	3179	Viandes industrie commerces en gros (1534) <i>n° 76 contrepartie temps habillage et déshabillage</i>	09/11/1988	30/06/2009	2009/36
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>emploi des seniors</i>	13/02/1969	27/08/2009	2009/40
APNE		Audiovisuel dispositions ordre social <i>n° 1 mise en conformité</i>	21/02/2008	30/06/2009	2008/18 2009/39
APNE	3002	Bâtiment personnel associations gestion des CFA <i>n° 1 à l'accord du 16/12/1999 - ARTT</i>	22/03/1982	10/02/2009	2004/28 2009/18
APNE		Cinéma laboratoires dispositions ordre social <i>n° 1 appel au volontariat et travail de nuit</i>	21/02/2008	30/06/2009	2008/18 2009/39
APNE		Spectacle vivant événement ordre social <i>n° 1 mise en conformité</i>	21/02/2008	30/06/2009	2008/18 2009/39
APNE		Télédiffusion CDD d'usage <i>n° 4 modifications diverses</i>	22/12/2006	17/06/2009	2007/8 2009/40
APN		Bois importation contingent heures	09/06/2009		2010/2
APN		Moniteurs de plongée travail saisonnier	26/06/2009		2009/29

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>n° 43 révision de diverses dispositions</i>	01/10/1985	16/04/2009	2009/27
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
APDE		Remontées mécaniques interdépartemental	03/07/2009		2009/36
APD	3056	Ameublement travail du dimanche Hérault	06/05/2009		2009/25
AIFD		Ameublement négoce Gironde (1880) <i>travail dominical</i>		28/09/2009	2009/47
AID		Zone PUCÉ Plan-de-Campagne ouverture dimanche	27/11/2009		2010/8
AIFC		Automobile services Rennes (1090) <i>travail du dimanche pour l'année 2009</i>		13/01/2009	2009/13
APC		Commerce non alimentaire dimanche Saint-Martin-de-Ré intra-muros	18/03/2009		2009/22

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

VI. LA NÉGOCIATION SUR LES COUVERTURES SOCIALES COMPLÉMENTAIRES

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.

AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres.
ARRCO : Association des régimes de retraite complémentaire.

VI.1. LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE ET LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

L'activité de négociation en matière de protection sociale complémentaire est assez dynamique depuis 2005, puisque 80 accords de branche ou avenants par an, en moyenne, sont examinés dans le cadre de la procédure d'extension et que de nouveaux dispositifs sont créés chaque année (voir dossier *Protection sociale complémentaire professionnelle et négociation collective : caractéristiques et tendances sur la période récente*).

En 2009, plus de 130 accords, portant essentiellement sur le thème de la prévoyance complémentaire, ont été examinés par la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) en vue de leur extension.

Si la majorité de ces accords aménage les garanties existantes notamment par l'ajustement des taux de cotisation ou la modification du niveau des prestations, la création de nouveaux régimes se poursuit.

D'autres accords complètent les garanties existantes par de nouvelles garanties.

Quelques accords portent sur le réexamen de la désignation de l'organisme assureur.

De nouveaux régimes collectifs de prévoyance complémentaire ont été créés au niveau national :

- l'accord du 5 février 2009 instaure des garanties collectives et obligatoires décès, incapacité et invalidité mutualisées au profit des *personnels des administrateurs et mandataires judiciaires* ;
- l'accord du 16 mars 2009 institue un régime de prévoyance (incapacité, invalidité, capital décès et rente éducation) dans la branche de *l'esthétique cosmétique* et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, et dans celle de la *parfumerie* ;
- l'accord du 4 juin 2009 instaure des garanties décès, incapacité et invalidité dans la convention collective nationale du *négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques* ;
- l'accord du 24 juillet 2009 met en place un régime de prévoyance dans la convention collective nationale des chaînes de *cafétérias et assimilés* ;
- l'accord du 27 octobre 2009 institue un régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé dans la convention collective de la *pâtisserie*.

Au niveau départemental, on relève la création de plusieurs régimes de prévoyance dans le secteur de la métallurgie (avenant du 23 janvier 2009 pour l'*Indre*, accord du 27 février 2009 pour l'*Eure-et-Loir*, avenant du 29 mai 2009 pour l'*Hérault*, l'*Aude* et les *Pyrénées Orientales*, avenant du 3 juin 2009 pour la *Haute-Vienne* et la *Creuse*) portant prioritairement sur la mise en place d'une garantie décès.

L'application de la loi relative à la mensualisation

L'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail

L'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 11 janvier 2008 par les partenaires sociaux modifie notamment l'article 7 de l'accord interprofessionnel annexé à la loi de mensualisation. Ainsi, la condition d'ancienneté pour bénéficier des indemnités conventionnelles de maladie est ramenée de trois ans à un an et l'indemnisation débutera à compter du 8^e jour d'arrêt et non plus à compter du 12^e jour. Ces dispositions ont été transposées à l'article L.1226-1 et aux articles D.1226-1 à D.1226-8 du Code du travail.

En outre, l'article 14 de l'ANI prévoit le maintien des garanties complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise au profit des anciens salariés bénéficiaires de l'assurance chômage pour une durée maximum égale à la durée de leur dernier contrat de travail, dans la limite de neuf mois, et ce, moyennant un financement conjoint par l'ancien employeur et l'ancien salarié ou par un système de mutualisation.

L'article 14 de l'ANI a fait l'objet de trois avenants, en 2008 et 2009. Le mécanisme est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2009.

C'est la raison pour laquelle on dénombre plus de 130 accords qui ont fait l'objet d'une demande d'extension en 2009. Une dizaine d'entre eux transpose les dispositions de l'article 5 de l'ANI dans la branche, et une quarantaine a pour seul objet de rendre celles de l'article 14 applicables dans la branche.

VI.2. LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE

VI.2.1. Rappel de l'évolution des régimes de retraite complémentaire

Les régimes de retraite complémentaire des salariés ont été institués par accords nationaux interprofessionnels étendus et élargis :

- la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 a institué le régime des cadres (AGIRC) ;
- l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 a coordonné les différents régimes de salariés non cadres (ARRCO).

De plus en plus convergents, ces régimes ont été unifiés en 1999.

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.

VI.2.2. Actualité de la négociation des partenaires sociaux pour 2009

L'accord interprofessionnel du 23 mars 2009 proroge les dispositions de l'accord du 13 novembre 2003, jusqu'au 31 décembre 2010

Les règles de fixation des paramètres des régimes ARRCO et AGIRC, prévues par l'accord de 2003 pour chaque exercice annuel et prorogées jusqu'en 2010 sont les suivantes :

- l'évolution de la valeur du point est fondée sur l'évolution annuelle moyenne des prix hors tabac ;
- l'évolution du salaire de référence est fondée sur l'évolution du salaire moyen constaté au cours de chaque exercice ;
- 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 sont 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 interprofessionnel reconduit également certaines dispositions de l'accord du 10 février 2001

En février 2001, les partenaires sociaux ont signé de nouveaux accords comportant deux mesures principales : la revalorisation des pensions et du salaire de référence alignée sur celle des prix en 2001, 2002 et 2003 et la substitution de l'AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement) 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).

L'accord du 23 mars 2009 prévoit également la reconduction des dispositions de l'accord du 10 février 2001 relatives à l'AGFF jusqu'en 2010. Une négociation interprofessionnelle 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 ;
- 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 ;
- 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.

Les partenaires sociaux ont signé le 8 juillet 2009, un accord sur la gouvernance des groupes de protection sociale afin d'améliorer le pilotage et le contrôle de ces institutions

De plus, 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. Entre 1999 et 2009, le nombre de groupes de protection sociale est passé de 55 à 11 et ce processus devrait se poursuivre dans les années à venir.

VI.2.3. Liste des avenants examinés par la Commission des accords de retraite et de prévoyance

En 2009, 14 accords et avenants aux accords nationaux interprofessionnels ont été signés par les partenaires sociaux et examinés par la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) mentionnée à l'article L.911-3 du Code de la sécurité sociale.

- Cinq avenants à la convention collective nationale du 14 mars 1947 et un accord :
 - avenant n° A-253 signé le 11 décembre 2008 ;
 - avenant n° A-254 signé le 2 janvier 2009 ;
 - avenants n° A-255 et 256 signés le 16 juin 2009 ;
 - avenant n° A-257 signé le 17 septembre 2009 ;
 - 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 2008.
- Six avenants à l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 et un accord :
 - avenant n° 105 signé le 11 décembre 2008 ;

- avenant n° 106 signé le 23 janvier 2009 ;
 - avenants n° 107 et n° 108 signés le 16 juin 2009 ;
 - avenants n° 109 et 110 signés le 17 septembre 2009 ;
 - 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 signés le 11 décembre 2008.
- Un accord conclu le 23 mars 2009 par les organisations signataires de la convention nationale du 14 mars 1947 et de l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 relatif à la prorogation de l'accord du 13 novembre 2003 jusqu'au 31 décembre 2010.

Ces accords et avenants interviennent dans les trois domaines suivants :

- une harmonisation des réglementations AGIRC et ARRCO ;
- les paramètres techniques des régimes ;
- les droits des participants.

Thèmes de la négociation collective en matière de retraite complémentaire en 2009

<p>Harmonisation des réglementations AGIRC et ARRCO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en compte des modifications induites par la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage. • Prise en compte de la transformation du RMI en RSA dans la réglementation AGIRC et ARRCO. • Le taux de majoration de retard AGIRC et ARRCO, fixé chaque année, le sera dorénavant lors d'une réunion commune des commissions paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO sans faire l'objet d'un débat distinct au sein des instances de l'AGIRC et de l'ARRCO.
<p>Paramètres techniques des régimes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Maintien à 125 % pour l'année 2009 du pourcentage d'appel applicable aux cotisations des régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC. • Actualisation pour 2009 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 2009 inclus). • Maintien des règles de revalorisation des pensions des régimes et des règles AGFF.
<p>Droits des participants</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alignement des règles de cumul emploi retraite (libéralisé et plafonné) dans les régimes AGIRC ARRCO avec celles du régime général. • Attribution de points de retraite complémentaire pour les bénéficiaires de l'allocation équivalent retraite (AER). • Réforme de la réglementation AGIRC ARRCO concernant la cessation d'activité salariée pour liquider la pension de retraite complémentaire : application des mêmes dérogations que celles existantes au régime général.

Garanties figurant dans les conventions et accords de branche comportant des dispositions de protection sociale complémentaire au 31 décembre 2009

Dispositions à caractère contraignant ou non

DEC (+ Obs) : décès (et frais d'obsèques)

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

IDCC	Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
		DEC	RCE	INC	INV				
2706	Administrateurs mandataires judiciaires	DEC	RCE	INC	INV				
1412	Aéraulique installation entretien réparation	DEC		INC	INV				
1258	Aide à domicile	DEC	RCE	INC	INV				
1314	Alimentation maison gérant succursales	DEC		INC					
1411	Ameublement fabrication	DEC	RCE	INC	INV				
1880	Ameublement négoce	DEC	RCE	INC	INV				
959	Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers	DEC		INC	INV				
1518	Animation	DEC	RCE	INC	INV				
2332	Architecture entreprises	DEC		INC	INV	MAL			
1734	Artistes interprètes télévision émissions	DEC		INC		MAL			
1285	Artistiques culturelles entreprises	DEC			INV			DAR	
2272	Assainissement et maintenance industrielle	DEC		INC	INV				
1801	Assistance sociétés	DEC		INC	INV	MAL			
2395	Assistants maternels particulier employeur			INC	INV				
2230	Associations agréées de surveillance de la qualité de l'air					MAL			

Sources : ministère de la Santé et des Sports – DSS
ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

IDCC	Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
		DEC	RCE	INC	INV	MAL	IAC	DAR	DEP
2247	Assurances réassurances courtage entreprises	DEC		INC	INV				
1672	Assurances sociétés	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
1686	Audiovisuel électronique équipement ménager commerce	DEC	RCE	INC	INV				
1951	Automobile cabinets d'expertises	DEC	RCE	INC	INV				DEP
1090	Automobile services	DEC	RCE	INC	INV			DAR	
1000	Avocats cabinets personnel salarié	DEC		INC	INV			DAR	DEP
1850	Avocats salariés	DEC		INC	INV			DAR	
277	Avoués cours d'appel							DAR	
2120	Banque	DEC			INV	MAL			
2420	Bâtiment ingénieurs cadres et assimilés	DEC	RCE	INC	INV	MAL	IAC	DAR	
2609	Bâtiment ETAM	DEC	RCE	INC	INV	MAL		DAR	
1596/ 1597	Bâtiment ouvriers	DEC	RCE	INC	INV	MAL		DAR	
567	Bijouterie joaillerie orfèvrerie	DEC	RCE	INC	INV				
2410	Biscotteries chocolateries entremets industries			INC					
1947	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce	DEC	RCE	INC	INV			DAR	
992	Boucherie boucherie-charcuterie triperie	DEC	RCE	INC				DAR	
843	Boulangerie-pâtisserie entreprises artisanales	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
1747	Boulangerie-pâtisserie industrielle	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
1601	Bourse	DEC	RCE	INC	INV				
1606	Bricolage vente au détail en libre-service	DEC	RCE	INC	INV				
1486	Bureaux d'études techniques	DEC	RCE	INC	INV				
2046	Cancer centres de lutte	DEC			INV				
135	Carrières matériaux industrie ETAM	DEC		INC	INV				
87	Carrières matériaux industrie ouvriers	DEC		INC	INV				
489	Cartonnage industrie	DEC	RCE		INV				
2257	Casinos	DEC		INC	INV				

Sources : ministère de la Santé et des Sports – DSS
ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

IDCC	Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
		DEC	RCE	INC	INV				
12237	Centres de gestion agréés	DEC	RCE	INC	INV				
1800	Céramique d'art personnel	DEC		INC					
1558	Céramiques industries	DEC		INC					
2060	Chaînes de cafétérias et assimilés	DEC	RCE		INV				
2411	Chaînes thématiques	DEC	RCE	INC	INV				
1622	Charbon importation commerce gros ETAM	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
1816	Charbon importation commerce gros ouvriers	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
953	Charcuterie de détail	DEC		INC	INV				
1586	Charcutières industries	DEC	RCE	INC	INV				
1580	Chaussure industrie			INC				DAR	
716	Cinéma distribution employés et ouvriers	DEC		INC					
1307	Cinéma exploitation	DEC		INC	INV				
2717	Cinéma laboratoires sous-titrage	DEC		INC	INV			DAR	
2596	Coiffure	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
1408	Combustibles solides liquides gazeux négoce					MAL			
2216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire			INC	INV				
2785	Commissaires priseurs	DEC	RCE	INC	INV				DEP
1286	Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants	DEC	RCE	INC		MAL		DAR	
1561	Cordonnerie	DEC	RCE	INC	INV				
1511	Crédit immobilier	DEC	RCE	INC	INV				
207	Cuirs et peaux industrie			INC				DAR	
2697	Cynégétiques structures associatives personnels	DEC		INC	INV				
2149	Déchet activités						IAC		
993	Dentaire laboratoires prothèses	DEC	RCE	INC	INV				
1619	Dentaires cabinets	DEC	RCE	INC	INV				

Sources : ministère de la Santé et des Sports – DSS
ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

IDCC	Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
		DEC	RCE	INC	INV				
1536	Distributeurs conseils hors domicile	DEC	RCE	INC	INV				
1513	Eaux boissons sans alcool production	DEC	RCE	INC	INV			DAR	
2121	Édition	DEC		INC	INV				
1221	Éducation populaire prévoyance	DEC		INC	INV				
2623	Enseignement catholique prévoyance cadre IDF * invalidité du conjoint ** garantie pour enfant handicapé et congé parental	DEC + obs	RCE	INC	INV*			MAL**	
2624	Enseignement catholique prévoyance non cadres IDF * invalidité du conjoint ** garantie pour enfant handicapé et congé parental	DEC + obs	RCE	INC	INV*			MAL**	
2691	Enseignement privé hors contrat	DEC	RCE	INC	INV				
2691	Enseignements secondaire privé enseignants			INC					
2717	Entreprises techniques au service de la création et de l'évènement	DEC		INC	INV	MAL		DAR	
1790	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels			INC					
972	Esthétique cosmétique	DEC	RCE	INC	INV				
787	Experts-comptables et commissaires aux comptes	DEC		INC	INV				
200	Exploitations frigorifiques	DEC	RCE		INV				
1978	Fleuristes animaux familiaux	DEC	RCE	INC	INV				
1516	Formation organismes	DEC	RCE	INC	INV				
1505	Fruits légumes épicerie produits laitiers * cadres	DEC	RCE	INC	INV*	MAL		DAR	
1405	Fruits légumes expédition exportation	DEC		INC				DAR	
1043	Gardiens concierges et employés d'immeubles			INC					
2543	Géomètres-experts, géomètres, topographes	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
2021	Golf	DEC + obs		INC	INV	MAL (facu)			

Sources : ministère de la Santé et des Sports – DSS
ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

IDCC	Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées						
				INC				DAR
675	Habillement commerce succursales			INC				DAR
247	Habillement industries	DEC	RCE			MAL		
1278	Habitat protection PACT ARIM	DEC	RCE	INC	INV			
2150	HLM sociétés anonymes et fondations personnels			INC				
1487	Horlogerie-bijouterie commerce de détail	DEC	RCE	INC	INV			
1044	Horlogerie commerce de gros * cadres	DEC	RCE	INC	INV			DEP*
29	Hospitalisation à but non lucratif FEHAP	DEC	RCE	INC	INV			
2264	Hospitalisation privée	DEC	RCE	INC	INV			
1631	Hôtellerie de plein air	DEC	RCE	INC	INV			
1979	Hôtels cafés restaurants (HCR)	DEC	RCE	INC	INV			
1921	Huissiers de justice	DEC	RCE	INC	INV			
1527	Immobilier	DEC		INC	INV	MAL		
43	Importation exportation commission courtage	DEC	RCE	INC	INV			
184	Imprimerie de laurier et industries graphiques	DEC	RCE	INC	INV	MAL		
1794	Institutions de retraite complémentaire et institutions de prévoyance	DEC		INC		MAL		
1760	Jardineries graineries	DEC	RCE	INC	INV			
2336	Jeunes travailleurs foyers et services organismes	DEC		INC	INV	MAL		
1607	Jeux jouets industries	DEC	RCE	INC	INV			
1480	Journalistes	DEC						
1480	Journalistes pigistes	DEC		INC	INV			
112	Laitière industrie	DEC	RCE	INC	INV			
1659	Lin rouissage teillage	DEC		INC	INV*	MAL		DAR
1611	Logistique entreprises communication directe			INC	INV			DAR
1671	Maisons d'étudiants	DEC	RCE	INC	INV			
868	Maisons familiales retraite	DEC		INC	INV			

Sources : ministère de la Santé et des Sports – DSS
ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

IDCC	Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
538	Manutention ferroviaire travaux connexes	DEC							
1391	Manutention nettoyage aéroports RP	DEC							
1763	Manutention portuaire	DEC		INC	INV				
1589	Mareyeurs-expéditeurs	DEC	RCE	INC	INV				
2528	Maroquinerie, articles voyage, cuir, sellerie			INC				DAR	
897	Médecine du travail services interentreprises			INC					
1147	Médicaux cabinets	DEC	RCE	INC	INV				
650	Métallurgie ingénieurs et cadres	DEC		INC	INV	MAL			
1726	Métreurs vérificateurs * garantie interventions chirurgicales	DEC	RCE	INC	INV	MAL*			
1930	Meunerie	DEC + obs		INC	INV				
2190	Missions locales et PAIO	DEC	RCE	INC	INV				
2128	Mutualité	DEC		INC	INV				
1982	Négoce et prestations de service domaine médico-technique	DEC	RCE	INC	INV				
2205	Notariat	DEC				MAL			
2075	Œufs conditionnement commercialisation transformation	DEC	RCE	INC	INV		INAP		
2070	Organismes de développement économique	DEC							
1689	Papeterie et bureau fabrique d'articles			INC				DAR	
1539	Papeterie fournitures de bureau commerce de détail	DEC	RCE	INC	INV				
925	Papiers cartons distribution commerce ingénieurs cadres							DAR	
972	Parfumerie esthétique	DEC	RCE	INC	INV				
2111	Particulier employeur salariés			INC	INV				
1267	Pâtisserie	DEC	RCE	INC		MAL		DAR	
176	Pharmaceutique industrie	DEC	RCE	INC	INV	MAL			

Sources : ministère de la Santé et des Sports – DSS
ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

IDCC	Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
		DEC	RCE	INC	INV	MAL			
1555	Pharmaceutique produits fabrication commerce	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
1621	Pharmaceutique répartition	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
1996	Pharmacie d'officine	DEC		INC	INV	MAL			
1504	Poissonnerie	DEC	RCE	INC	INV	MAL		DAR	DEP
11	Ports autonomes			INC					
2098	Prestataires de services secteur tertiaire	DEC	RCE	INC	INV				
1351	Prévention sécurité entreprises	DEC	RCE	INC	INV				
2642	Production audiovisuelle	DEC		INC	INV				
1810	Propreté entreprises	DEC	RCE	INC	INV				
637	Récupération industries et commerces	DEC	RCE			MAL			
2132	Régies de quartier	DEC							
1266	Restauration de collectivités	DEC			INV				
1501	Restauration rapide	DEC	RCE						
405	Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux	DEC	RCE	INC	INV				
218	Sécurité sociale organismes	DEC	RCE		INV				
1261	Sociaux socio-culturels centres							DAR	
2629	Spectacle intermittents régime de prévoyance	DEC	RCE		INV				
1557	Sports articles et équipements de loisirs commerce	DEC	RCE	INC	INV				
1436	Sucrierie distillerie			INC	INV				
454	Téléphériques et engins de remontées mécaniques	DEC	RCE					DAR	
18	Textile industrie			INC				DAR	
1942	Textiles artificiels et synthétiques industries			INC				DAR	
951	Théâtres privés	DEC		INC	INV	MAL			
2104	Thermalisme	DEC		INC	INV				
1316	Tourisme social et familial organismes	DEC	RCE	INC	INV	MAL			
1404	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation	DEC		INC	INV				

Sources : ministère de la Santé et des Sports – DSS
ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

IDCC	Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées							
		DEC	RCE	INC	INV	MAL	IAC		
1660	Transports de fonds et valeurs conditions d'emploi	DEC	RCE	INC	INV	MAL	IAC		
1424	Transports publics urbains de voyageurs	DEC					IAC		
16	Transports routiers			INC			IAC		
2378	Travail temporaire personnel intérimaire	DEC	RCE	INC	INV				
2409	Travaux publics cadres	DEC	RCE	INC	INV	MAL	IAC	DAR	
2614	Travaux publics ETAM	DEC	RCE	INC	INV	MAL		DAR	
1702	Travaux publics ouvriers	DEC	RCE	INC	INV	MAL		DAR	
1170	Tuiles et briques industrie	DEC							
2847	Pôle emploi (anciennement Unédic-Assédic institutions assurance-chômage)	DEC	RCE	INC	INV				
1875	Vétérinaires cabinets et cliniques		RCE	INC	INV				
2564	Vétérinaires praticiens salariés		RCE	INC	INV				
1534	Viandes industrie commerces en gros						IAC		
493	Vins cidres jus de fruits spiritueux							DAR	
1384	Vins de champagne	DEC	RCE		INV	MAL			
779	Voies ferrées d'intérêt local						IAC		

Sources : ministère de la Santé et des Sports – DSS
ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Liste des textes analysés abordant les thèmes de la retraite complémentaire et la prévoyance⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3353	Administrateurs mandataires judiciaires (2706) <i>régime de prévoyance</i>	20/12/2007	05/02/2009	2009/16
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>n° 48 provision d'égalisation - prévoyance</i> <i>n° 50 portabilité prévoyance complémentaire</i>	21/01/1986	18/11/2009 15/12/2009	2010/10 2010/10
CCNE	3306	Air qualité associations agréées surveillance (2230) <i>mise à jour de la convention</i>	03/10/2001	12/03/2009	2009/22
CCNE	3007	Alimentation maison gérant succursales (1314) <i>n° 52 régime de prévoyance</i>	24/09/1984	14/10/2009	2010/1
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>n° 3 à l'accord du 26/04/2005 - prévoyance</i>	14/01/1986	08/07/2009	2009/45
CCNE	3114	Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959) <i>régime de prévoyance des cadres et non-cadres</i>	03/02/1978	08/07/2009	2009/38
CCNE	3246	Animation (1518) <i>n° 126 prévoyance</i>	28/06/1988	04/02/2009	2009/10
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>n° 2 à l'accord du 05/07/2007 - frais de santé</i> <i>n° 2 à l'accord du 24/07/2003 - prévoyance</i> <i>n° 3 à l'accord du 24/07/2003 - prévoyance</i> <i>n° 3 à l'accord du 05/07/2007 frais de santé</i>	27/02/2003	26/02/2009 26/02/2009 26/02/2009 17/12/2009	2009/16 2009/16 2009/16 2010/8
CCNE	3317	Assistants maternels particulier employeur (2395) <i>modification articles 1-2 et 1-5 de l'annexe 2</i> <i>n° 1 à l'accord du 01/07/2004 - prévoyance</i>	01/07/2004	20/01/2009 08/09/2009	2009/16 2009/49
CCNE	3265	Assurances sociétés (1672) <i>départ retraite entre 60-65 ans et réversibilité</i>	27/05/1992	23/04/2009	2009/37

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment des thèmes de la retraite complémentaire et de la prévoyance (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
APN	3265	Assurances sociétés retraite prévoyance <i>mise en conformité avec l'ANI du 11/01/2008</i>	05/03/1962	19/06/2009	2009/43
CCNE	3295	Automobile cabinets d'expertises (1951) <i>n° 33 salariés à temps partiels et prévoyance</i>	20/11/1996	09/06/2009	2009/46
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>n° 13 à l'accord du 16/11/2000 - prévoyance</i> <i>n° 55 parcours professionnels</i>	15/01/1981	15/07/2009 15/07/2009	2009/42 2009/38
CCN		Avocats au Conseil d'État et la Cour de cassation (2329) <i>n° 3 à l'annexe prévoyance</i>	13/12/2002	07/01/2009	2003/24 2009/8
APNE	3107	Bâtiment TP régime de prévoyance ETAM <i>reconduction et amélioration des accords</i>	13/12/1990	30/03/2009	2009/21
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>n° 17 régime de prévoyance</i>	12/12/1978	12/11/2009	2010/5
CCNE	3117	Boulangerie-pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>n° 5 à l'avenant n° 83 - frais soins de santé</i> <i>n° 95 portabilité prévoyance</i> <i>n° 6 à l'avenant n° 83 - soins de santé</i>	19/03/1976	21/07/2009 21/07/2009 16/09/2009	2009/40 2009/40 2009/45
CCNE	3102	Boulangerie-pâtisserie industrielle (1747) <i>n° 9 organismes assureurs prévoyance</i>	13/07/1993	02/04/2009	2009/27
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>n° 3 à l'accord prévoyance du 27/03/1997</i> <i>n° 4 à l'accord du 27/03/1997 - prévoyance</i>	15/12/1987	25/03/2009 15/07/2009	2009/19 2009/38
CCNE	3168	Cabinets médicaux (1147) <i>n° 52 régime de prévoyance</i>	14/10/1981	03/06/2009	2009/35
CCNE	3297	Cafétérias et assimilés chaînes (2060) <i>n° 9 indemnisation maladie indemnité licenciement</i> <i>régime de prévoyance complémentaire</i>	28/08/1998	24/07/2009 24/07/2009	2009/40 2009/40
APN		Caisse d'Épargne prévoyance	05/02/2009		2009/21
CCNE	3167	Casinos (2257) <i>n° 12 absence pour maladie et indemnisation</i>	29/03/2002	15/04/2009	2009/22
CCNE	3133	Charcuterie de détail (953) <i>n° 2 régime de prévoyance</i>	01/12/1977	16/04/2009	2009/44
CCNE	3008	Chaussures détaillants (733) <i>n° 66 régime de prévoyance</i>	27/06/1973	12/10/2009	2010/5

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>n° 16 régime frais de santé</i> <i>n° 17 création d'un article 4.4 à l'avenant n° 8</i>	10/07/2006	15/04/2009 16/09/2009	2009/27 2009/47
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>n° 31 portabilité des droits prévoyance</i>	12/07/2001	05/06/2009	2009/30
CCNE	3224	Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286) <i>n° 17 régime de prévoyance</i> <i>n° 1 modification avenant n° 15</i> <i>n° 1 modification avenant n° 17</i>	01/01/1984	03/07/2009 01/12/2009 01/12/2009	2009/35 2010/5 2010/5
CCNE	3015	Cordonnerie (1561) <i>n° 23 prévoyance</i> <i>n° 24 mise à jour de la convention</i>	07/08/1989	22/06/2009 01/09/2009	2009/38 2009/46
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>n° 28 adaptation de la convention</i>	11/05/2000	23/06/2009	2009/48
APN		Électriques et gazières pensions d'invalidité	15/10/2009		2010/3
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>n° 6 modification du titre 8 prévoyance</i>	27/11/2007	09/12/2009	2010/10
APN		Esthétique cosmétique régime de prévoyance	16/03/2009		2009/49
CCNE	3178	Exploitations frigorifiques (200) <i>n° 1 à l'avenant n° 67 - prévoyance</i>	10/07/1956	30/09/2009	2009/47
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>n° 6 à l'accord du 09/12/1997 - prévoyance</i> <i>n° 7 à l'accord du 09/12/1997 - prévoyance</i> <i>n° 8 à l'accord du 09/12/1997 - prévoyance</i>	21/01/1997	07/05/2009 01/07/2009 01/07/2009	2009/30 2009/50 2009/50
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>modification accord du 03/07/1992 - prévoyance</i> <i>modification accord du 03/07/1992 - prévoyance</i>	10/06/1988	20/10/2009 14/12/2009	2009/50 2010/10
CCNE	3014	Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>n° 20 régime de prévoyance</i> <i>n° 21 taux de cotisations prévoyance - frais santé</i> <i>n° 22 organisme gestionnaire prévoyance</i> <i>n° 22 bis modification des avenants 21 et 22</i> <i>n° 23 contrat responsable</i> <i>n° 25 prévoyance</i>	16/07/2003	11/02/2009 11/02/2009 11/02/2009 06/03/2009 27/04/2009 20/10/2009	2009/17 2009/17 2009/17 2009/17 2009/27 2009/52

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>n° 86 prévoyance cadres et non cadres</i> <i>n° 88 portabilité prévoyance complémentaire</i> <i>n° 89 portabilité frais de soins de santé</i>	15/04/1988	09/07/2009 23/10/2009 23/10/2009	2009/38 2009/50 2009/50
CCNE	3233	Fruits légumes expédition exportation (1405) <i>annexes 3 et 4 - portabilité</i>	17/12/1985	16/10/2009	2009/49
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>modification du régime de prévoyance</i>	13/10/2005	16/04/2009	2009/26
CCNE	3283	Golf (2021) <i>n° 46 prévoyance des non-cadres</i>	13/07/1998	16/09/2009	2009/45
AIN		Gouvernance des groupes protection sociale	08/07/2009		2009/42
APNE	3098	Habillement ceinture-bretelle régime prévoyance <i>diverses modifications</i>	01/07/2003	23/06/2009	2003/35 2009/45
CCNE	3307	Hospitalisation privée (2264) <i>modification articles 84-1 & 84-1 bis - prévoyance</i>	18/04/2002	24/04/2009	2009/24
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>n° 2 à l'accord du 09/03/2004 - prévoyance</i>	05/07/1991	21/07/2009	2009/39
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>n° 7 suspension du contrat de travail</i> <i>n° 8 prévoyance</i> <i>n° 9 portabilité des droits</i> <i>n° 6 modification des avenants n° 2 et 5</i>	30/04/1997	22/06/2009 22/06/2009 22/06/2009 15/12/2009	2009/41 2009/41 2009/41 2010/3
CCNE	3037	Huissiers de justice (1921) <i>n° 36 retraite supplémentaire</i>	11/04/1996	13/05/2009	2009/25
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>n° 2 à l'accord du 19/01/2004 - prévoyance</i>	18/12/1952	22/06/2009	2009/37
APNE	3138	Imprimerie de labeur retraite et prévoyance <i>modification des statuts et règlements CARPILIG-P</i> <i>désignation CARPILIG prévoyance</i>	03/07/1967	05/02/2009 16/06/2009	2009/15 2009/31
AIN		Indemnisation du chômage <i>financement points retraite complémentaire</i>	19/02/2009	19/02/2009	
APNE	3212	Intérimaires cadres garanties prévoyance	10/07/2009		2009/40

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
APNE	3212	Intérimaires non cadres garanties prévoyance	10/07/2009		2009/40
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>régime de prévoyance</i> <i>n° 1 à l'accord du 11/06/2009 - prévoyance</i>	03/12/1993	11/06/2009 12/11/2009	2009/35 2010/4
CCNE	3130	Jeux jouets industries (1607) <i>n° 34 régime de prévoyance</i> <i>n° 6 régime de prévoyance</i> <i>n° 37 prévoyance du personnel cadre</i> <i>n° 38 prévoyance non-cadres</i>	25/01/1991	09/07/2009 09/07/2009 08/10/2009 08/10/2009	2009/34 2010/8 2009/51 2009/51
CCNE	3124	Laitière industrie (112) <i>n° 1 régime de prévoyance</i>	20/05/1955	10/02/2009	2009/16
APN		Librairie salaires	09/07/2009		2010/1
CCNE	3170	Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>n° 16 portabilité des droits - prévoyance</i>	06/01/1970	30/06/2009	2009/42
CCNE	3256	Mareyeurs-expéditeurs (1589) <i>n° 26 prévoyance</i>	15/05/1990	16/03/2009	2009/19
CCNE	3286	Médico-techniques négoce et prestations de service (1982) <i>régime de prévoyance</i>	09/04/1997	04/06/2009	2009/34
CCNE	3169	Métreurs vérificateurs (1726) <i>n° 6 à l'avenant n° 4 du 20/01/1999 - prévoyance</i> <i>n° 7 à l'avenant n° 4 du 20/01/1999 - prévoyance</i>	16/04/1993	08/04/2009 09/12/2009	2009/33 2010/8
CCNE	3304	Missions locales et PAIO (2190) <i>n° 36 titre IV - prévoyance</i>	21/02/2001	01/04/2009	2009/46
AINE		Modernisation marché du travail <i>à l'accord modernisation marché du travail</i> <i>n° 3 modification article 14</i>	11/01/2008	12/01/2009 18/05/2009	2008/18 2009/7 2009/29
CCNE	3252	Papeterie fournitures de bureau commerce de détail (1539) <i>n° 4 à l'accord du 10/12/1990</i>	15/12/1988	19/10/2009	2010/2
CCNE	3180	Particulier employeur salariés (2111) <i>n° 2 à l'annexe 6 - prévoyance</i>	24/11/1999	07/09/2009	2009/47
CCNE	3294	Pâtes alimentaires sèches couscous non préparé (1987) <i>n° 2009-02 délai de carence</i>	03/07/1997	11/06/2009	2009/37

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
CCNE	3215	Pâtisserie (1267) <i>n° 67 remboursement complémentaire santé</i> <i>n° 68 régime de prévoyance cadres et non-cadres</i>	30/06/1983	27/10/2009 27/10/2009	2009/50 2009/52
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>désignation des organismes assureurs - prévoyance</i>	06/04/1956	17/06/2009	2009/42
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>modification accord du 03/12/1992 - prévoyance</i>	01/06/1989	01/07/2009	2009/49
CCNE	3262	Pharmaceutique répartition (1621) <i>annexe I de l'accord du 08/03/1994 - prévoyance</i>	07/01/1992	22/06/2009	2009/35
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>portabilité prévoyance frais de santé</i>	03/12/1997	02/07/2009	2009/47
CCNE	3243	Poissonnerie (1504) <i>n° 67 indemnisation pour maladie ou accident</i>	12/04/1988	27/02/2009	2009/23
CCN		Ports autonomes (11) <i>nouveau régime de retraite à cotisations définies</i> <i>substitution du régime de retraite</i> <i>validation des modifications des annexes 2009</i> <i>modification de l'accord de substitution</i>	17/07/1947	15/01/2009 15/01/2009 19/05/2009 21/07/2009	2009/39 2009/39 2009/39 2009/43
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>n° 1 à l'accord prévoyance du 09/04/2008</i> <i>n° 2 à l'accord du 09/04/2008 - prévoyance</i> <i>n° 3 à l'accord du 09/04/2008 - prévoyance</i> <i>n° 4 à l'accord du 09/04/2008 - prévoyance</i>	06/12/1971	12/01/2009 13/01/2009 08/07/2009 13/10/2009	2009/11 2009/22 2009/48 2010/3
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiables (454) <i>n° 37 modification article 21 bis (prévoyance)</i> <i>n° 40 maintien des garanties prévoyance</i>	15/05/1968	20/10/2009 25/11/2009	2010/2 2010/2
CCNE	3225	Restauration de collectivités (1266) <i>n° 45 transposition loi marché du travail</i>	20/06/1983	22/06/2009	2009/47
AIN		Retraite AGIRC/ARRCO règles de gestion <i>retraites complémentaires AGIRC et ARRCO</i>	25/04/1996	23/03/2009	1996/37 2009/23

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
AINE		Retraite cadres - accord du 14/03/1947 - AGIRC <i>a-254 modifications annexe I et III modification de la délibération d 19 a-255 annexes I et V a-256 article 8 bis annexe I a-257 - article 6 de l'annexe I modification de la délibération d 21 modification de la délibération d25 a-258 contribution exceptionnelle et temporaire</i>	15/06/1983	23/01/2009 17/03/2009 16/06/2009 16/06/2009 17/09/2009 17/09/2009 22/10/2009 15/12/2009	1987/20 2009/9 2009/18 2009/30 2009/30 2009/42 2009/42 2009/50 2010/7
AINE		Retraite non-cadres - accord du 08/12/1961 - ARRCO <i>délibération 27 b modification de la délibération 18 b n° 107 annexes a et e n° 108 article 23 de l'annexe a modification de la délibération 20 b n° 109 - article 12 annexe a n° 110 - article 32 annexe a modification de la délibération 22 b</i>	15/03/1988	17/03/2009 17/03/2009 16/06/2009 16/06/2009 17/09/2009 17/09/2009 17/09/2009 22/10/2009	2009/18 2009/18 2009/30 2009/30 2009/42 2009/42 2009/42 2009/50
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>n° 11 annexes III et IV - contrat type prévoyance portabilité des couvertures santé et prévoyance</i>	09/12/1993	27/03/2009 23/09/2009	2009/22 2009/47
CCNE	3328	Sport (2511) <i>n° 42 maintien salaire personnel non indemnisé</i>	07/07/2005	16/11/2009	2010/8
CCNE	3106	Textile industrie (18) <i>indemnisation de la maternité</i>	01/02/1951	04/02/2009	2009/17
CCNE	3268	Théâtres privés (951) <i>modifications accord du 20/04/2006 - prévoyance</i>	25/11/1977	31/03/2009	2009/23
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>n° 6 à l'avenant n° 40 - prévoyance</i>	10/12/1985	15/07/2009	2009/38
APNE	3085	Transports de fonds et valeurs conditions d'emploi <i>n° 15 portabilité prévoyance</i>	05/03/1991	16/07/2009	1991/12 2009/39
CCNE	3099	Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>portabilité prévoyance (CARCEPT prévoyance)</i>	11/04/1986	29/06/2009	2009/35

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>portabilité prévoyance (CARCEPT prévoyance)</i> <i>PV signature 29/06/2009 CARCEPT prévoyance</i>	21/12/1950	29/06/2009 29/06/2009	2009/35 2009/35
APNE	3156	Transports routiers prévoyance IPRIAC <i>n° 5 mise en œuvre du principe de portabilité</i>	24/09/1980	29/06/2009	2009/35
CCNE	3086	Tuiles et briques industrie (1170) <i>transposition de la loi de modernisation</i>	17/02/1982	08/09/2009	2009/51
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>n° 39 modifiant annexe 4 prévoyance</i>	05/07/1995	26/11/2009	2010/10
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>n° 15 modifiant l'annexe 4 régime de prévoyance</i>	31/01/2006	26/11/2009	2010/10
CCNE	3172	Vitrail industrie (1945) <i>salaires et modifications diverses</i>	15/11/1996	06/03/2009	2009/19
AIN		VRP portabilité des couvertures prévoyance santé	21/12/2009		2010/6
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE		Métallurgie Haute-Vienne et Creuse (937) <i>insertion article 35 bis - prévoyance</i>	01/06/1977	03/06/2009	2009/30
CCRE		Métallurgie Hérault Aude Pyrénées-Orientales (1577) <i>titre VIII bis prévoyance complémentaire</i>	07/02/1990	29/05/2009	2009/35
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
CCDE		Bâtiment travaux publics ouvriers Martinique (749) <i>représentation des salariés aux CACR</i>	28/12/1973	19/11/2009	2010/6
CCDE		Métallurgie Cher (1576) <i>modification accord du 12/10/2005 - prévoyance</i>	15/01/1990	30/11/2009	2010/7
CCDE		Métallurgie Eure-et-Loir (984) <i>prévoyance complémentaire</i>	27/07/1978	27/02/2009	2009/17
CCDE		Métallurgie Indre (934) <i>prévoyance complémentaire</i>	04/04/1977	23/01/2009	2009/10
CCDE	3325	Métallurgie Vendée (2489) <i>interprétation accord du 25/03/2008 - prévoyance</i>	16/12/2004	30/07/2009	2009/41
CCDE		Métallurgie Vosges (2003) <i>avenant à l'accord prévoyance du 26/10/2007</i> <i>avenant à l'avenant du 04/03/2009 - prévoyance</i>	16/03/1998	04/03/2009 23/06/2009	2009/16 2009/31

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
AIFD	3106	Textile industrie Vosges Meurthe-et-Moselle (18) <i>avenant à l'accord du 18/12/2008 - prévoyance Vosges</i>	01/02/1951	06/07/2009	2009/38

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

VII. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

En 2009, les négociations en matière de conditions de travail ont été dynamisées par l'émergence des négociations sur la médecine du travail et l'emploi des seniors. Elles s'accompagnent également d'avancées sur le thème des risques psychosociaux dans les suites de l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail.

VII.1. LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE : MÉDECINE DU TRAVAIL, CONDITIONS DE TRAVAIL ET HARCÈLEMENT

L'année 2009 est fortement marquée par la négociation interprofessionnelle relative à la modernisation de la médecine du travail. Cette négociation s'inscrit dans la continuité des travaux et études réalisés depuis 2006 afin d'évaluer la réforme portée par la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale. Cette réforme a créé les services de santé au travail et contribué à faire évoluer la médecine du travail vers une culture de promotion de la santé en milieu de travail. Elle s'est achevée par la parution du décret du 28 juillet 2004 relatif à la réforme de la médecine du travail.

La négociation s'est ouverte en janvier 2009 et sept réunions se sont tenues pour aboutir à un texte soumis à signature le 11 septembre 2009. Ce document, qui n'a toutefois été signé par aucune des parties présentes à la négociation, fait état des propositions suivantes :

- mettre en œuvre une nouvelle organisation de la santé au travail, et définir les missions des services de santé au travail au service de la prévention des risques professionnels ;
- mieux intégrer l'action du médecin du travail au sein d'une équipe pluridisciplinaire tout en réaffirmant son rôle clinique ;
- renforcer l'efficacité et l'effectivité de l'action de l'équipe pluridisciplinaire des services de santé au travail interentreprises ;
- prévenir la désinsertion professionnelle des salariés et améliorer la traçabilité des expositions professionnelles ;
- assurer un pilotage et une gouvernance renouvelés des services de santé au travail.

En l'absence d'accord des partenaires sociaux, le ministre chargé du Travail a présenté, lors de la réunion du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) du 4 décembre 2009, des axes de réforme qui serviront de base aux textes législatifs et réglementaires attendus en 2010.

La négociation interprofessionnelle a également abouti à la conclusion, le 3 avril 2009, de l'accord interprofessionnel sur le droit syndical, le dialogue social et les conditions de travail en Martinique.

L'objectif de cet accord est de doter la Martinique d'indicateurs sur le travail et ses conditions d'exercice et de définir les actions à entreprendre en matière de conditions de travail. L'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) de la Martinique et les partenaires sociaux sont fortement mobilisés autour de quatre actions comprenant : le déploiement d'une grille d'analyse des conditions de travail dans les entreprises privées de l'île, la réalisation d'enquêtes régulières sur la perception par les salariés de leurs conditions de travail, la mise en place d'un observatoire des conditions de travail et la mise en place d'un suivi des actions menées en matière de santé au travail des salariés.

Enfin, à la suite de la signature de l'accord sur le stress au travail de 2008, les partenaires sociaux se sont engagés à négocier sur le harcèlement et la violence au travail dans le cadre de la procédure de transposition de l'accord européen d'avril 2007. Les négociations ouvertes en octobre 2009, sont en cours.

VII.2. UNE NÉGOCIATION DE BRANCHE ENRICHIE PAR LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES SENIORS ET PAR L'ANI DE 2008 SUR LE STRESS AU TRAVAIL

L'activité conventionnelle dans les branches professionnelles montre une prévalence nouvelle des conditions de travail dans le cadre de la mobilisation en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Presque tous les accords seniors signés en 2009 comportent des dispositions explicites sur le thème des conditions de travail qui fait partie des six domaines obligatoires que les accords doivent comporter. Parmi ces six domaines, celui des conditions de travail est le plus fréquemment abordé, devant la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

Les accords conclus ont abordé :

- l'aménagement du temps de travail ;
- les mesures spécifiques de prévention et d'identification de la pénibilité ;
- l'aménagement et l'adaptation des postes de travail et les études ergonomiques ;
- la surveillance médicale renforcée ;

- l'inaptitude et les mesures favorables de reclassement ou d'indemnisation ;
- le renforcement des consultations et interventions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en lien avec les institutions représentatives du personnel, les caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) ou les associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) ;
- la création d'une rubrique seniors dans le document unique d'évaluation des risques.

La santé et la sécurité au travail font l'objet d'une approche globale par les branches. Quelques thématiques et approches originales sont mises en avant par certaines d'entre elles. Ainsi, certains accords soulignent le rôle important de la formation à la prévention des managers (accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la *métallurgie*), d'autres prévoient des actions de communication et/ou de sensibilisation des acteurs de l'entreprise sur la pénibilité ou encore la réalisation et la diffusion d'un guide pour la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) (accord du 3 décembre 2009 de la branche du *caoutchouc*).

La grande majorité des accords prévoient la mise en place d'actions de prévention de la pénibilité pour les seniors et une évaluation ergonomique des postes de travail.

Certaines branches décrivent de façon détaillée la démarche de prévention qu'elles souhaitent construire en matière de pénibilité, identifient les situations de travail pénibles (travail sous fortes contraintes physiques, contraintes posturales et articulaires, exposition à des agents physiques ou chimiques, contraintes temporelles) et recourent à des outils organisationnels pour réduire cette pénibilité : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), valorisation des compétences et aménagement des horaires (accord du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la *métallurgie*).

En général, les branches identifient bien les rôles des différents acteurs de la prévention (médecin du travail, CHSCT, CRAM, ARACT) dans le développement de démarches de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien en emploi des seniors. Plusieurs accords ont permis la signature de conventions nationales d'objectif avec la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) et le réseau des CRAM ou d'une convention dans le cadre du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT).

Certains accords se sont également fixés pour ambition de négocier sur des thèmes particuliers tels que la pénibilité (accord sur le maintien en emploi des seniors dans les *entreprises de vente à distance* du 6 novembre 2009).

Les négociations montrent la nécessité d'associer davantage les institutions représentatives du personnel (IRP) à la construction de démarches de prévention des risques professionnels ainsi que les CRAM et les ARACT pour la réalisation d'un diagnostic. Les accords prévoient également un renforcement de la surveillance médicale des salariés âgés et des mesures de reclassement en cas d'inaptitude.

La dimension "conditions de travail" est également abordée dans l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite, notamment par la mise en place d'aménagement du temps de travail (près d'un accord sur deux). Cependant, d'une branche à l'autre, ces mesures sont très variées (temps partiel, réduction de la durée maximale journalière, compte épargne temps...).

Concernant le stress au travail et les risques psychosociaux, quelques secteurs ont abouti à la négociation d'un accord spécifique suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 2 juillet 2008 relatif au stress au travail et avant le lancement du plan d'urgence pour la prévention du stress au travail d'octobre 2009.

Quatre accords ont été signés sur les risques psychosociaux :

- l'accord collectif national sur la mesure et la prévention du stress au travail du 15 juillet 2009 pour les Caisses d'Épargne et de Prévoyance reprend la définition du stress de l'ANI et définit une méthode de diagnostic et d'évaluation des situations de stress dans les entreprises associant tous les acteurs de l'entreprise en précisant les modalités de recueil des données et de restitution des résultats. Cet accord préconise l'élaboration d'un plan d'actions au sein des entreprises permettant l'identification des mesures individuelles et collectives à mettre en œuvre et un suivi du plan par l'ensemble des acteurs concernés (CHSCT, médecins du travail et organisations de salariés).
- l'accord collectif du 30 septembre 2009 relatif à l'amélioration des conditions de travail dans les *pharmacies d'officine* reprend les mêmes items (méthode de diagnostic et mise en place d'un plan d'actions dans les entreprises) en faisant du médecin du travail l'interlocuteur privilégié dans l'identification du stress et dans la définition des mesures à prendre. Cet accord prévoit également, dans la lignée des engagements au niveau interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail, des dispositions sur ces thèmes : il précise les modalités d'identification du harcèlement

sexuel et moral (définition, manifestations, rôle des délégués du personnel et du médecin du travail), les mesures à prendre en cas de harcèlement, les sanctions applicables et la charge de la preuve de la situation de harcèlement.

- deux accords, dans la branche du recouvrement de la Sécurité sociale et de celle des *missions locales et PAIO*, traitent des incivilités et des violences dont sont victimes les salariés en raison soit de la nature de leurs missions, soit du public accueilli. Ces deux accords précisent les modalités d'identification des risques en donnant notamment la définition des différents types d'agressions, en suggérant la mise en place d'outils permettant l'évaluation de ces risques. Tous les deux préconisent des mesures de prévention appropriées à leur activité (port d'équipement de protection individuelle, formation, mise en place d'une signalétique, droit de retrait) et prévoient des mesures de prise en charge du salarié agressé (suivi des victimes, soutien psychologique, soutien dans la réparation des dommages...).

Pour en savoir plus

- Bilan des conditions de travail 2009
- www.travailler-mieux.gouv.fr

Liste des textes analysés abordant le thème des conditions de travail⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>n° 49 emploi des seniors</i>	21/01/1986	15/12/2009	2010/1
APN	3217	Aide à domicile non-discrimination âge et seniors	27/10/2009		2010/7
APN	3270	Alimentaires industries emploi des seniors	15/12/2009		2010/8
CCNE	3309	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>emploi des seniors</i>	21/05/2002	20/11/2009	2009/52
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>n° 22 rémunération et temps de travail</i>	13/04/1994	15/05/2009	2009/24
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>n° 55 parcours professionnels</i>	15/01/1981	15/07/2009	2009/38
CCNE	3336	Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>diversité et égalité des chances</i>	27/06/2006	28/10/2009	2010/4
CCNE	3078	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>emploi des seniors</i>	20/02/1979	18/09/2009	2009/44
CCNE	3161	Banque (2120) <i>application modernisation marché du travail incivilités et violences avec la clientèle</i>	10/01/2000	26/05/2009 16/12/2009	2009/32 2010/9
APNE	3002	Bâtiment personnel associations gestion des CFA <i>emploi des salariés âgés</i>	22/03/1982	28/09/2009	2004/28 2009/46
APN	3322	Bâtiment travaux publics emploi des salariés âgés	23/12/2009		2010/6
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>emploi des seniors</i>	05/06/1970	08/12/2009	2009/52
CCNE	3074	Blanchisserie interrégionale (2002) <i>emploi des seniors</i>	17/11/1997	06/10/2009	2009/47

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème des conditions de travail (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
CCNE	3287	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce (1947) <i>égalité professionnelle et diversité sociale emploi et travail des seniors</i>	17/12/1996	02/07/2009 03/11/2009	2009/41 2009/52
CCNE	3148	Bonneterie lingerie confection commerce de gros (500) <i>emploi des seniors</i>	13/03/1969	03/11/2009	2009/49
APN		Caisse d'Épargne stress au travail	15/07/2009		2009/43
APN		Caisses régionales minières emploi des seniors	09/12/2009		2010/3
CCNE	3046	Caoutchouc industrie (45) <i>mesures emploi formation professionnelle emploi des seniors</i>	06/03/1953	19/11/2009 03/12/2009	2010/8 2010/2
CCNE	3167	Casinos (2257) <i>n° 13 gestion prévisionnelle emplois (GPEC)</i>	29/03/2002	31/10/2009	2010/2
CCNE	3125	Charcutières industrielles (1586) <i>emploi des salariés âgés</i>	09/04/1990	23/09/2009	2009/45
CCNE	3163	Chaussure industrie (1580) <i>emploi des salariés âgés</i>	07/03/1990	08/10/2009	2009/52
CCNE	3008	Chaussures détaillants (733) <i>emploi des seniors</i>	27/06/1973	14/12/2009	2010/9
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>indemnisation du chômage partiel emploi des seniors</i>	30/12/1952	10/09/2009 06/11/2009	2009/43 2009/50
AIN		Chômage aide au retour à l'emploi 2006-2008 <i>prolongation de l'accord du 23 décembre 2008 arrêts temporaires d'activité - société Trigano</i>	18/01/2006	03/02/2009 11/09/2009	
AIN		Chômage partiel	08/10/2009		2009/48
AIN		Chômage partiel retraite complémentaire <i>reconduction pour l'année 2010</i>	05/02/1979	15/12/2009	
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>GPEC, seniors et sécurisation des parcours</i>	14/06/1988	01/12/2009	2010/2
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>emploi des seniors</i>	23/06/1970	10/11/2009	2010/1
APN		Compagnies consulaires emploi des seniors	23/11/2009		2010/4
CCNE	3015	Cordonnerie (1561) <i>n° 24 mise à jour de la convention</i>	07/08/1989	01/09/2009	2009/46

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
CCN		Crédit Mutuel (1468) <i>emploi des seniors</i>	29/06/1987	15/12/2009	2010/3
CCNE	3058	Cuir et peaux industrie (207) <i>09/b emploi des salariés âgés</i>	06/10/1956	02/12/2009	2010/3
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>n° 26 salaires et indemnité de panier de nuit</i>	11/05/2000	26/03/2009	2009/22
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>n° 7 emploi des seniors</i>	27/11/2007	10/12/2009	2010/2
CCNE	3355	Entreprises techniques services création événement (2717) <i>emploi des seniors</i>	21/02/2008	04/11/2009	2009/49
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>n° 9 champ d'application emploi des seniors</i>	21/01/1997	01/10/2009 21/10/2009	2010/1 2009/51
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>emploi des seniors</i>	15/04/1988	25/11/2009	2009/51
CCNE	3233	Fruits légumes expédition exportation (1405) <i>emploi des seniors</i>	17/12/1985	20/11/2009	2010/2
AIN		Gestion sociale crise économique emploi <i>montant de l'allocation spécifique</i>	08/07/2009	11/09/2009	2009/42 2009/44
CCNE	3098	Habillement industries (247) <i>emploi des salariés âgés</i>	17/02/1958	17/11/2009	2010/2
CCNE	3221	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>emploi des seniors</i>	21/10/1983	01/12/2009	2010/5
CCNE	3190	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>non-discrimination et gestion des carrières</i>	27/04/2000	03/07/2009	2009/36
APNE	3191	HLM sociétés coopératives emploi des seniors	04/11/2009		2010/2
CCNE	3152	Horlogerie (1044) <i>emploi des seniors</i>	17/12/1979	20/11/2009	2009/52
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>emploi des seniors</i>	17/12/1987	11/12/2009	2010/4
CCNE	3307	Hospitalisation privée (2264) <i>emploi des seniors</i>	18/04/2002	16/10/2009	2009/48

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>lutte contre le travail illégal</i>	05/07/1991	20/03/2009	2009/19
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>emploi des seniors</i>	09/09/1988	16/12/2009	2010/3
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>emploi des seniors</i> <i>modification de l'accord du 21/09/2009 - seniors</i>	18/12/1952	21/09/2009 03/11/2009	2009/46 2009/49
AIN		Indemnisation du chômage <i>apprentis du secteur public</i>	19/02/2009	19/02/2009	
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>emploi des seniors</i>	03/12/1993	26/11/2009	2009/52
CCNE	3130	Jeux jouets industriels (1607) <i>n° 39 gestion de l'emploi des seniors</i>	25/01/1991	25/11/2009	2009/52
CCNE	3124	Laitière industrie (112) <i>emploi des salariés âgés</i>	20/05/1955	22/12/2009	2010/6
APN		Librairie emploi des seniors	01/12/2009		2010/9
CCNE	3264	Lin rouissage teillage (1659) <i>n° 22 emploi des seniors</i>	28/01/1992	10/12/2009	2010/8
APNE	3157	Maroquinerie emploi des seniors	08/12/2009		2010/1
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>emploi et travail des seniors</i>	21/03/1972	12/11/2009	2009/50
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>emploi et travail des seniors</i>	17/11/1969	12/11/2009	2009/50
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>emploi et travail des seniors</i>	17/06/1965	12/11/2009	2009/50
CCNE	3031	Médecine du travail services interentreprises (897) <i>insertion professionnelle et emploi des seniors</i>	20/07/1976	24/09/2009	2009/45
APNE	3109	Métallurgie emploi des salariés âgés	04/12/2009		2010/1
APNE	3109	Métallurgie mesures en faveur de l'emploi	07/05/2009		2009/26
CCNE	3060	Meunerie (1930) <i>emploi des seniors</i>	16/06/1996	22/12/2009	2010/4
CCNE	3304	Missions locales et PAIO (2190) <i>prévention et gestion des incivilités et violences</i>	21/02/2001	05/06/2009	2009/38

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
AINE		Modernisation marché du travail <i>n° 3 modification article 14</i>	11/01/2008	18/05/2009	2008/18 2009/29
APN		Moniteurs de plongée travail saisonnier	26/06/2009		2009/29
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>gestion prévisionnelle emploi compétences GPEC</i>	31/01/2000	15/07/2009	2009/43
APNE		Offices publics habitat emploi des seniors	21/10/2009		2009/50
APNE	3019	Papiers-cartons intersecteurs emploi des seniors <i>n° 1 domaines d'actions et indicateurs nationaux</i>	11/03/2008	17/09/2009	2008/48 2009/47
CCNE	3294	Pâtes alimentaires sèches couscous non préparé (1987) <i>n° 2009-04 emploi des seniors</i>	03/07/1997	02/10/2009	2009/48
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>évolution de l'emploi emploi des seniors</i>	06/04/1956	28/05/2009 03/11/2009	2009/29 2009/50
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>amélioration des conditions de travail</i>	03/12/1997	30/09/2009	2009/48
APN		Pôle emploi droit syndical et IRP	17/07/2009		2009/49
CCNE	3269	Pompes funèbres (759) <i>emploi des seniors</i>	01/03/1974	11/12/2009	2010/1
AIN		Portail internet sur l'emploi	06/11/2009		2010/6
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>n° 82 emploi des salariés âgés</i>	22/10/1985	28/10/2009	2009/49
CCNE	3165	Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) <i>n° 1 à l'accord du 30/11/2007 - seniors</i>	02/07/1980	08/09/2009	2009/45
CCNE	3173	Propreté entreprises (1810) <i>seniors</i>	01/07/1994	22/09/2009	2009/45
CCNE	3311	Quincaillerie commerces cadres (731) <i>emploi des salariés âgés</i>	23/06/1971	15/10/2009	2009/48
CCNE	3311	Quincaillerie commerces employés (1383) <i>emploi des salariés âgés</i>	03/07/1985	15/10/2009	2009/48
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>seniors</i>	06/12/1971	13/10/2009	2009/52

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiables (454) <i>n° 41 emploi des seniors</i>	15/05/1968	25/11/2009	2009/51
AINE		Retraite cadres - accord du 14/03/1947 - AGIRC <i>a-256 article 8 bis annexe I modification de la délibération d25</i>	15/06/1983	16/06/2009 16/06/2009	1987/20 2009/30 2009/30
AINE		Retraite non-cadres - accord du 08/12/1961 - ARRCO <i>modification de la délibération 22 b n° 108 article 23 de l'annexe a</i>	15/03/1988	16/06/2009 16/06/2009	2009/30 2009/30
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>promotion de la diversité et égalité des chances prise en compte des salariés seniors</i>	09/12/1993	27/03/2009 23/09/2009	2009/22 2009/44
APN		Sécurité sociale contrôle recouvrement	27/02/2009		
APN	3355	Spectacle santé au travail des intermittents	29/06/2009		2010/7
CCNE	3328	Sport (2511) <i>n° 40 recodification Code du travail</i>	07/07/2005	22/04/2009	2009/31
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>gestion de la deuxième partie de carrière</i>	26/04/2000	03/07/2009	2009/42
APN	3340	Textile emploi des salariés âgés	03/12/2009		2010/2
CCNE	3106	Textile industrie (18) <i>n° 44 à l'annexe salaires</i>	01/02/1951	05/10/2009	2009/50
CCNE	3298	Thermalisme (2104) <i>emploi des seniors</i>	10/09/1999	16/11/2009	2009/49
CCNE	3047	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>emploi des seniors</i>	15/12/1993	20/10/2009	2009/49
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>emploi des salariés âgés (seniors) modification de l'accord du 15/07/2009 - seniors</i>	10/12/1985	15/07/2009 20/11/2009	2009/38 2010/2
APN	3212	Travail temporaire emploi des seniors	30/11/2009		2010/1
CCNE	3086	Tuiles et briques industrie (1170) <i>transposition de la loi de modernisation</i>	17/02/1982	08/09/2009	2009/51

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
CCNE	3333	Vente à distance entreprises (2198) <i>GPEC</i> <i>maintien dans l'emploi des seniors</i>	06/02/2001	05/10/2009 06/11/2009	2009/51 2010/1
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>emploi des seniors</i> <i>n° 1 à l'accord du 27/08/2009 - seniors</i>	13/02/1969	27/08/2009 03/12/2009	2009/40 2010/1
AIDE		Chômage partiel indemnisation en Martinique <i>taux d'indemnisation et allocation spécifique</i>	16/02/2007	25/02/2009	2007/22 2009/13
AIDE		Droit social et dialogue syndical Martinique	03/04/2009		2009/39

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

VIII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

VIII.1. LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE RELATIVE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Sur la base des travaux du groupe multipartite sur la formation professionnelle composé des partenaires sociaux, de représentants des régions et des administrations de l'État, la ministre de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi et le secrétaire d'État chargé de l'Emploi avaient rappelé la nécessité d'une réforme ambitieuse de la formation professionnelle pour répondre aux limites fortes du système actuel : inégalités d'accès à la formation, insuffisance de l'effort consacré à la formation des demandeurs d'emploi, articulation trop faible des acteurs et financeurs à l'échelon régional, mode de collecte critiqué pour son manque d'efficacité, incertitudes sur la qualité des formations réalisées.

Les objectifs et les priorités de la réforme à conduire ont été précisés :

- mieux articuler la formation et l'emploi pour répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises et des secteurs d'activités par le biais notamment du développement de l'alternance (contrats de professionnalisation et d'apprentissage) et du renforcement de l'orientation tout au long de la vie ;
- rééquilibrer l'effort de formation vers les personnes en plus grande fragilité professionnelle ;
- rendre le système de formation professionnelle plus transparent et plus performant en réformant notamment le réseau des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle continue ;
- améliorer la qualité des formations ;
- clarifier les compétences des différents acteurs de la formation professionnelle et rendre plus efficaces les modes de coopération entre les acteurs à l'échelon régional.

Les partenaires sociaux ont été invités à négocier sur ces sujets conformément à la loi relative au dialogue social. Cette négociation interprofessionnelle avait vocation à s'inscrire dans le prolongement de l'accord sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, des travaux d'évaluation de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, et des travaux préparatoires du groupe multipartite sur la formation professionnelle.

La négociation a abouti à l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels. La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie s'inscrit dans le prolongement de cet accord.

Pour plus d'information

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie est traitée dans la partie 2 (Le contexte de la négociation collective en 2009).

VIII.2. L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 7 JANVIER 2009 SUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE, LA PROFESSIONNALISATION ET LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ont indiqué avoir eu pour volonté :

- de simplifier et clarifier les modalités de mise en œuvre de certains dispositifs initiés par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, afin de développer l'accès des salariés à la formation : plan de formation, contrats et périodes de professionnalisation, droit individuel à la formation, congé individuel de formation, bilan d'étape professionnel, bilan de compétences, passeport formation, etc. ;
- de permettre à un nombre significatif de salariés et de demandeurs d'emploi dont le déficit de formation fragilise l'entrée, le maintien ou le retour à l'emploi, d'acquérir une qualification par le biais des périodes de professionnalisation. L'accord doit permettre également, pour les demandeurs d'emploi, la mise en œuvre d'actions préparatoires à l'emploi menant à un emploi identifié dans l'entreprise ou correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle ;
- de se doter à cet effet de moyens financiers adaptés en créant un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) alimenté par des contributions assises sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue ;
- de développer et de coordonner les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications en favorisant la capitalisation des travaux dans le cadre d'un observatoire national ;
- de préciser les finalités et les modalités d'élaboration et de reconnaissance des certifications professionnelles, de renforcer les moyens susceptibles de développer l'accès à la validation des acquis de l'expérience et de favoriser l'acquisition et l'actualisation d'un socle de connaissances intégrant la capacité de travailler en équipe, la maîtrise de l'informatique et de la bureautique et la pratique d'une langue étrangère ;
- de mieux articuler la négociation des partenaires sociaux avec d'une part les instances paritaires d'orientation et d'autre part les instances paritaires de gestion de la formation professionnelle. Ceci a pour objet de renforcer l'efficacité et la gouvernance paritaire au service du développement de la formation professionnelle, tant au niveau

national et interprofessionnel qu'au niveau des branches professionnelles et au niveau territorial ;

- de faire évoluer les missions des organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue afin de mieux accompagner les entreprises, notamment les petites et moyennes, les salariés et les demandeurs d'emploi dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs projets et de renforcer la transparence et les règles de gestion des organismes collecteurs paritaires ;
- de mettre en œuvre des évaluations régulières et pérennes des politiques paritaires de formation professionnelle en créant un Conseil national d'évaluation de la formation professionnelle.

VIII.2.1. Simplifier et clarifier les modalités de mise en œuvre de certains dispositifs initiés par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels prévoit notamment à cet égard une simplification des catégories d'actions entrant dans le cadre du plan de formation, des mesures de nature à favoriser la conclusion de contrats de professionnalisation au bénéfice des publics les plus éloignés de l'emploi, des mesures de nature à renforcer les modalités de mise en œuvre du droit individuel à la formation et du congé individuel de formation.

- Simplification des catégories d'actions entrant dans le cadre du plan de formation : l'accord distingue, d'une part, les actions d'adaptation au poste de travail ou celles qui correspondent à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise et, d'autre part, les actions liées au développement des compétences. Les premières sont réalisées pendant le temps de travail et donnent lieu à rémunération. Les secondes peuvent être réalisées hors temps de travail selon les modalités inchangées de l'ANI du 5 décembre 2003.
- Afin de favoriser la conclusion de contrats de professionnalisation au bénéfice des publics les plus éloignés de l'emploi, l'ANI du 7 janvier 2009 prévoit pour ces publics l'institution d'un tuteur externe à l'entreprise à même de traiter des questions qui ne concernent pas directement l'entreprise mais qui sont déterminantes pour le salarié (transport, logement, santé, etc.). Le salarié concerné pourra ainsi bénéficier d'un accompagnement spécifique par un tuteur externe.
- Afin que chaque salarié puisse être davantage acteur de son évolution professionnelle, les parties signataires ont entendu renforcer les modalités de mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF)

et du congé individuel à la formation (CIF). S'agissant du DIF, l'accord prévoit les modalités de financement de la portabilité du droit suite à une rupture du contrat de travail. Par ailleurs, afin de développer le nombre de salariés bénéficiaires d'un CIF, l'accord prévoit notamment la possibilité pour un organisme paritaire agréé au titre du CIF de prendre en charge la formation de salariés qui suivent, à leur initiative, des formations se déroulant en dehors du temps de travail.

VIII.2.2. La qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

Les parties signataires de l'ANI du 7 janvier 2009 sont convenues d'amplifier les actions au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi dont le déficit de formation fragilise leur entrée, leur maintien ou leur retour dans un emploi. Leur ambition est de parvenir à former chaque année 500 000 salariés supplémentaires et 200 000 demandeurs d'emploi de plus.

- En ce qui concerne les salariés, les entreprises pourront bénéficier d'une prise en charge prioritaire par les organismes collecteurs paritaires au titre notamment des périodes de professionnalisation. En outre, ces derniers pourront bénéficier auprès du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) de financements complémentaires pour la mise en œuvre des projets pris en charge.
- En ce qui concerne les demandeurs d'emploi, l'accord prévoit la création d'un dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi : les demandeurs d'emploi susceptibles d'occuper un emploi correspondant à une offre identifiée déposée à Pôle Emploi par une entreprise pourront bénéficier d'une formation en vue d'acquies le socle de compétences professionnelles nécessaires pour occuper le poste proposé. La formation sera dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise. En cas de non conclusion d'un contrat de travail à l'issue de la formation, des modalités d'accompagnement renforcé seront mises en œuvre avec Pôle Emploi pour réorienter le bénéficiaire. Les actions mises en œuvre dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi pourront également répondre à des besoins identifiés par une branche professionnelle. Les formations seront financées par Pôle Emploi et les organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue. Ces derniers pourront bénéficier auprès du FPSPP de financements complémentaires pour la mise en œuvre de projets favorisant le retour rapide à l'emploi.

VIII.2.3. Le rôle du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

Les signataires de l'accord du 7 janvier 2009 ont créé un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Ce fonds a pour mission, au niveau national et interprofessionnel, de contribuer au financement des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi prises en charge par les OPCA. Par ailleurs, il doit assurer une mission de péréquation des fonds des OPCA pour le financement de la professionnalisation et notamment les contrats de professionnalisation d'une part et le financement du congé individuel de formation d'autre part.

Pour assurer ces missions, le FPSPP dispose d'une contribution égale à un pourcentage des obligations légales de financement des entreprises pour le développement de la formation professionnelle continue. Des accords de branches peuvent déterminer la répartition de cette contribution entre les participations dues par les entreprises au titre de la professionnalisation d'une part, du plan de formation d'autre part. Pour l'année 2010, le pourcentage des contributions des employeurs au développement de la formation professionnelle continue destiné au financement du FPSPP a été fixé à 13 %.

VIII.2.4. Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ)

Les signataires de l'accord du 7 janvier 2009 considèrent qu'il convient de mettre à disposition de l'ensemble des publics concernés les informations permettant de mieux anticiper l'évolution des métiers et des qualifications. Ils estiment qu'il est nécessaire, à ce titre, de développer les travaux conduits par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et d'en renforcer la lisibilité et la diffusion.

Il s'agit ainsi de contribuer à une meilleure information et orientation des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi par une coordination des travaux et des méthodes des observatoires afin d'optimiser les financements qui leur sont consacrés et la qualité des travaux.

Les observatoires sont mis en place par les branches professionnelles ou dans le cadre de regroupements de branches professionnelles. Les travaux des observatoires sont mis à la disposition des chefs d'entreprises et des salariés, ainsi notamment qu'aux organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle

continue afin de faciliter leur mission d'aide à l'orientation et à l'accompagnement des projets individuels.

L'accord du 7 janvier 2009 prévoit plus particulièrement que le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) favorisera la capitalisation des méthodes et des outils des observatoires, une meilleure prise en compte de la dimension intersectorielle et interprofessionnelle. Le Comité s'assurera par ailleurs qu'un socle commun d'informations entre les différents observatoires puisse être défini et rendu accessible à un large public dans le cadre d'un observatoire national des métiers et des qualifications.

VIII.2.5. La certification et le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires de l'accord du 7 janvier 2009 considèrent qu'il convient d'accroître la lisibilité des différentes certifications professionnelles et de favoriser le développement de la validation des acquis de l'expérience afin de faciliter l'accès à la formation professionnelle, tant pour les jeunes et leurs familles, les salariés, les demandeurs d'emploi que pour les entreprises.

- Les certifications professionnelles ont pour objet de valider une maîtrise professionnelle à la suite d'un processus de vérification de cette maîtrise. Elles doivent s'appuyer sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Pour donner une plus grande cohérence au dispositif, les branches professionnelles sont invitées à préciser les modalités d'élaboration et les modes d'acquisition et d'évaluation des certifications professionnelles ainsi que les conditions propres à favoriser l'accès des salariés à ces certifications. Dans le cadre de leurs missions, les organismes collecteurs paritaires pourront contribuer au financement de l'ingénierie de certification et favoriser la capitalisation des méthodes et outils utilisés pour ce faire. En outre, le CPNFP se dotera des moyens nécessaires pour favoriser cette capitalisation des méthodes et, le cas échéant, pour faciliter la mise en place de certifications communes à plusieurs branches.
- Les parties signataires de l'accord du 7 janvier 2009 considèrent qu'il est essentiel que les branches professionnelles mettent en œuvre des démarches collectives de développement de la VAE de manière à favoriser l'accès des salariés à une certification professionnelle. Il est demandé en ce sens aux branches professionnelles de préciser par accord :

- les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de VAE ;
- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés à la validation ;
- les modalités de prise en charge par l'organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue concerné des frais liés à l'organisation des jurys habilités à se prononcer sur la délivrance des certifications par la voie de la VAE.

Afin d'améliorer l'information des salariés, les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation auront également pour mission de mettre à la disposition de tous les informations relatives aux conditions et aux modalités d'accès à la VAE ainsi que les conditions de prise en charge par le congé de VAE. En outre, lorsqu'une formation complémentaire sera nécessaire pour l'obtention de la certification, le candidat bénéficiera d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de la part de l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation ou dans le cadre des périodes de professionnalisation.

- Les parties signataires de l'accord du 7 janvier 2009 considèrent qu'au-delà du socle de connaissances et de compétences qui doit être acquis à l'occasion de la formation initiale (notamment la maîtrise de la langue française et les compétences de base en mathématiques), l'acquisition et l'actualisation d'un socle de compétences est de nature à favoriser l'évolution et les transitions professionnelles tout au long de la vie professionnelle. À cet effet, ils demandent au Conseil paritaire d'évaluation des politiques de formation professionnelle de préciser son contenu et de proposer tous moyens destinés à favoriser sa prise en compte dans les programmes de formation continue, et en priorité dans ceux qui concernent les salariés les moins qualifiés et les demandeurs d'emploi. Le socle de compétences devrait intégrer notamment l'aptitude à travailler en équipe, la maîtrise des outils informatiques et bureautiques et la pratique d'une langue étrangère. Une fois précisé, il pourra être complété par les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle des branches professionnelles pour tenir compte de la diversité des métiers.

VIII.2.6. La gouvernance et les instances paritaires de la formation professionnelle

Les partenaires sociaux distinguent à cet égard, d'une part les instances politiques paritaires qui ont la responsabilité de la mise en œuvre et du suivi des politiques de formation professionnelle, d'autre part les organismes de gestion paritaire qui ont la responsabilité de

l'application des mesures définies par les instances politiques paritaires.

Les instances politiques paritaires sont principalement au niveau national : le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP), le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle, les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE). Les instances paritaires de gestion sont principalement le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et les organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue (OPCA).

Le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) est l'instance politique qui définit les orientations nécessaires à la mise en œuvre et au suivi des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle. Il se voit notamment confier les missions :

- de favoriser la capitalisation, la diffusion et la promotion des travaux conduits dans le cadre des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et dans celui des certifications professionnelles ;
- de procéder à l'évaluation des dispositifs conventionnels de la formation professionnelle ;
- de définir les orientations du fonds de sécurisation des parcours professionnels et les règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation ;
- d'assurer la liaison en matière de formation professionnelle avec les pouvoirs publics.

Le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle a pour missions de mener ou faire réaliser tout travaux d'évaluation des politiques paritaires de formation professionnelle et de réaliser un rapport public annuel faisant état de l'ensemble de ses travaux.

Outre leurs missions traditionnelles en matière d'emploi et de formation professionnelle, les CPNE auront pour missions de formuler des propositions et de donner un avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Dans le cadre des orientations définies par le CPNFP, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels a pour missions d'assurer une péréquation financière entre les OPCA au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation et de contribuer au financement des actions de qualification et de requalification

des salariés et des demandeurs d'emploi, d'assurer l'animation des OPCA.

Les organismes collecteurs ont pour missions de collecter les contributions des entreprises au développement de la formation professionnelle, les gérer, les mutualiser, de financer les actions de formation et de mener une politique incitative au développement de la formation professionnelle continue.

VIII.2.7. L'évolution des missions des organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue

Au-delà des missions de collecte, de gestion, de mutualisation et de financement de la formation, les organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue ont pour rôle de mener une politique incitative au développement de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi. Ils doivent par ailleurs informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier petites et moyennes, dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle. Les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation ont, quant à eux, plus particulièrement pour rôle et missions d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi dans la construction et la mise en œuvre de leur projet de développement professionnel.

VIII.2.8. L'évaluation des politiques paritaires de formation professionnelle

Les parties signataires de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 ont décidé de créer un Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle. Le Conseil a pour missions :

- de mener ou faire réaliser tous travaux d'évaluation concernant les politiques paritaires de formation professionnelle ;
- de mesurer le niveau de formation des publics concernés par les politiques de formation professionnelle, notamment la maîtrise du socle de connaissances ;
- d'évaluer la satisfaction des entreprises et des différents publics bénéficiaires ;
- d'évaluer et assurer le suivi des programmes mis en œuvre dans le cadre des financements accordés par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ainsi que l'adéquation entre les publics visés, les actions entreprises et le niveau des financements engagés ;

- de diligenter des audits auprès des instances paritaires de gestion de la formation professionnelle ;
- de réaliser un rapport public annuel faisant état de l'ensemble de ses travaux.

121 accords de branches ont été conclus en 2009 dans le domaine de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Ils s'inscrivent pour l'essentiel dans le cadre 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 de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

L'ANI du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et l'ANI du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie ont été fondus en un seul accord, l'ANI du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Cet accord et la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie devraient donner lieu en 2010 à de nouvelles négociations de branches sur la formation professionnelle qui s'inscriront dans ce cadre.

VIII.3. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU NIVEAU DE LA BRANCHE

Les thèmes traités en 2009 abordent l'ensemble des aspects de la formation professionnelle.

VIII.3.1. L'apprentissage

L'apprentissage relève de la formation initiale. Les dispositions afférentes se trouvent dans le livre II de la sixième partie du Code du travail.

Les articles L.6211-1 et L.6211-2 du Code du travail prévoient que l'apprentissage est une forme d'éducation alternée et qu'il 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).

Douze 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 les publics visés,
- l'accès au contrat d'apprentissage et la formation des apprentis,
- les modalités d'organisation et de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
- l'affectation d'une partie des fonds de la formation professionnelle continue aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
- le contrat d'apprentissage, le statut de l'apprenti, les conditions de travail, la rémunération et, pour certains accords, l'intégration de la qualification visée dans les classifications,
- le rôle des maîtres d'apprentissage et, dans certains cas, l'octroi d'indemnités destinées à mieux reconnaître ce rôle.

VIII.3.2. Les objectifs et priorités de la formation

L'article L.2241-6 du Code du travail prévoit que les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel, se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Vingt-trois accords s'inscrivent dans cette perspective. Les priorités portent sur :

- le rôle des branches dans les domaines de l'information et de l'orientation sur les métiers et le renforcement de la coopération avec les établissements d'enseignement professionnel ;
- la définition et la mise en place de formations qualifiantes ;
- l'accompagnement des jeunes et des adultes dans l'accès à la formation et leur insertion professionnelle, notamment par le biais des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, du développement du tutorat et de la mise en œuvre de la préparation opérationnelle à l'emploi ;
- l'accompagnement des salariés dans l'adaptation de leurs compétences et les formations concourant à la compétitivité des entreprises ;
- l'articulation entre la formation et le chômage partiel ;
- des formations particulières : formation initiale et continue des conducteurs de véhicules routiers de transports de marchandises (certains accords prévoient en outre la labellisation des établisse-

ments qui dispensent la formation), formations permettant de mettre en place un service de surveillance d'espace aquatique (*hôtellerie de plein air*), formations à l'hygiène et aux bonnes pratiques dans la *poissonnerie*, formations complémentaires au permis de conduire pour les conducteurs-accompagnateurs de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite (*transports routiers*) ;

- certaines catégories de personnel : mise en œuvre de contrats spécifiques dans le travail temporaire (contrats de développement professionnel intérimaires), réduction des inégalités d'accès à la formation des femmes par rapport aux hommes, emploi et insertion des personnes handicapées, dispositif particulier de financement et de mise en œuvre de la formation professionnelle des journalistes pigistes.

Il convient en outre de faire état des nombreux accords conclus sur l'emploi des salariés seniors qui font une large place aux dispositifs de la formation professionnelle : priorité d'accès à la formation professionnelle des seniors notamment dans le cadre des dispositifs des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, entretiens professionnels de deuxième partie de carrière, accès privilégié au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience, transmission des savoirs et des compétences par le développement de l'exercice de fonctions tutorales. En outre, les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications sont largement sollicités pour l'établissement de nouveaux indicateurs sur l'emploi et la formation des seniors et le suivi des indicateurs de progrès.

VIII.3.3. Les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)

Aux termes de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 précité, les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) 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.

Onze accords sont relatifs aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle. Ils portent sur leur constitution, leur composition, leur fonctionnement ou leurs attributions.

Parmi les attributions de la CPNE, figurent notamment la fixation de critères de prise en charge des formations, l'orientation des travaux des

observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, l'établissement de certificats de qualification professionnelle.

Certains accords ont également précisé les règles d'indemnisation des frais liés à la participation à ces instances, le rôle de la commission dans l'emploi des seniors, les conditions de partenariat avec les OPCA.

VIII.3.4. Les certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les certificats de qualification professionnelle 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.

Dix-sept accords sont relatifs aux certificats de qualification professionnelle et portent sur les points suivants :

- les procédures d'élaboration et les modalités de mise en œuvre et de délivrance des certificats : création et renouvellement des CQP, publics éligibles, modalités d'accès, cahier des charges de la formation, durée et répartition des heures de formation, habilitation des centres de formation, composition, rôle et financement des jurys d'examens, conditions d'obtention du titre, modalités d'enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- la création de nouveaux certificats ou l'aménagement de certificats existants. À titre d'illustration, on peut citer les certificats de qualification professionnelle d'agent de restauration (convention collective des *espaces de loisirs, d'attractions et culturels*), de créatif multimédia (*publicité*), d'assistant professeur en arts martiaux (*sport*), de préparateur réparateur de véhicules de loisirs (*commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs*), de conseiller en dermatologie et cosmétique (*pharmacie d'officine*) ;
- la reconnaissance et le classement des CQP dans la classification professionnelle ;
- le recours aux CQP de la branche pour la mise en œuvre de contrats de professionnalisation destinés aux adultes afin de favoriser l'emploi des seniors.

VIII.3.5. 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 d'adapter sa politique de formation à travers des études quantitatives et qualitatives sur les métiers et sur l'offre de formation.

Onze accords ont traité ce thème en 2009. Certains observatoires sont communs à plusieurs branches sous l'égide d'un seul OPCA, d'autres sont spécifiques à une branche.

Les accords ont porté sur :

- l'institution, le fonctionnement et le financement des observatoires : définition des missions et objectifs, modalités de mise en œuvre ;
- l'institution de comités paritaires de pilotage des travaux sous l'égide de la CPNE ;
- la prévision d'études permettant notamment de mieux appréhender les réalités de l'emploi dans le cadre de négociations menées par ailleurs sur l'emploi des personnes handicapées, l'emploi des seniors, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- le développement de l'information relative aux métiers de la branche pour une meilleure information des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi.

VIII.3.6. 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 introduit plusieurs moyens visant à permettre 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 bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences profes-

sionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Douze accords ont traité de ces questions en 2009.

L'entretien professionnel a trait aux salariés concernés, aux objectifs visés et aux points abordés. Les entretiens de deuxième partie de carrière constituent une priorité pour les branches professionnelles dans le cadre des accords conclus sur l'emploi des seniors.

Le bilan de compétences est abordé notamment du point de vue des différentes formes d'accès à la formation (plan de formation, droit individuel à la formation, congé individuel de formation) et de son articulation avec le temps de travail.

Certains accords proposent un modèle de passeport formation dans lequel les salariés intéressés peuvent consigner l'ensemble des savoirs et savoir-faire acquis tant au niveau de la formation initiale que pendant leur activité salariée.

Dans le cadre des accords conclus sur l'emploi des seniors, les branches ont considéré que les seniors devaient avoir un accès privilégié sur l'ensemble de ces dispositifs. Certains accords ont également prévu une priorité d'accès à ces dispositifs pour les personnes handicapées.

VIII.3.7. Le financement de la formation professionnelle continue

Les articles L.6331-9 et L.6331-14 du Code du travail prévoient que le montant de la participation à la formation professionnelle continue des entreprises de 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^{er} janvier 2005, 1,05 % de la masse salariale brute. En ce qui concerne enfin les entreprises de moins de 10 salariés, le montant atteint, depuis le 1^{er} janvier 2005, 0,55 % des salaires payés au cours de l'année civile.

Quarante et un accords traitent de cette question et portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- fixation et répartition des taux des contributions des entreprises à la formation professionnelle continue destinées au plan de formation, à la professionnalisation et au congé de formation. Si la majorité des accords s'en tiennent aux dispositions légales prévues en la matière, certains, toutefois, consacrent un pourcentage supérieur à ce qui est

prévu légalement. Ainsi, la contribution des entreprises de moins de dix salariés relevant des *commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager* a été portée à 0,70 % de la masse salariale dont 0,30 % pour la professionnalisation, celle des entreprises du *spectacle vivant* de dix à vingt salariés a été portée à 1,30 % de la masse salariale au lieu de 1,05 % ;

- désignation ou confirmation de la désignation d'un organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle continue pour la gestion des fonds mutualisés et création d'une commission paritaire professionnelle au sein de l'OPCA ;
- forfaits, voire plafonds, de prise en charge par l'OPCA des frais de formation pour les contrats et les périodes de professionnalisation ;
- prise en charge des formations dans le cadre du plan de formation, certains accords prévoyant à cet égard un coût horaire maximum ;
- modalités de prise en charge par les OPCA des dépenses afférentes à l'organisation de jurys d'examens ou de validation des acquis de l'expérience ;
- financement d'études et de recherches intéressant la formation par les OPCA ;
- affectation d'une partie des fonds collectés au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- part des financements de la professionnalisation réservée à la prise en charge de DIF prioritaires ;
- dispositions particulières pour le financement de l'accès à la formation des journalistes professionnels rémunérés à la pige dans le secteur de la presse.

Par ailleurs, dans le prolongement de l'ANI du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, vingt-six accords ont prévu la répartition des contributions dues par les entreprises au fonds de sécurisation des parcours professionnels entre le plan de formation et la professionnalisation. La majorité de ces accords prévoient une répartition des contributions dues à hauteur de 50 % pour le plan de formation et de 50 % pour la professionnalisation.

VIII.3.8. Le plan de formation

L'article L.6312-1 du Code du travail prévoit que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré notamment à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Dans le prolongement de l'ANI du 7 janvier 2009 et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la

formation professionnelle tout au long de la vie, le Code du travail renvoie désormais à deux types d'actions :

- toute action de formation suivie par le salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération (article L.6321-2 du Code du travail) ;
- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié (article L.6321-6 du Code du travail).

Onze accords sont intervenus dans ce domaine et portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- mesures pour les seniors dans le cadre du plan de formation ;
- consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation ;
- prise en charge par les OPCA des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation ;
- articulation du plan de formation avec le chômage partiel.

VIII.3.9. Le contrat de professionnalisation

Les articles L.6325-1 et suivants du Code du travail prévoient les dispositions relatives à ce contrat.

Il s'agit d'un contrat de travail en alternance qui permet l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue. Il est destiné aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi. Il alterne période de formation et exercice d'une activité en entreprise. Il est en principe d'une durée comprise entre six mois et un an.

Seize accords sont relatifs aux contrats de professionnalisation. Ils portent sur les points suivants :

- rappel de l'attachement des partenaires sociaux au développement des contrats de professionnalisation et, plus généralement, à celui des formations en alternance et à la valorisation de la fonction tutorale ;
- les objectifs de la formation, les publics éligibles et la nature des qualifications visées ;
- les modalités du contrat : contrat à durée déterminée ou indéterminée, renouvellement ;
- les modalités de la formation et le tutorat ;

- la rémunération des titulaires du contrat variable en fonction de l'âge et de la formation suivie ;
- la durée du contrat de professionnalisation et de la formation ;
- le financement de la formation et les conditions de prise en charge par les fonds mutualisés des OPCA ;
- la mise en place de contrats spécifiques dans le travail temporaire : le contrat de développement professionnel intérimaire.

VIII.3.10. Le droit individuel à la formation (DIF)

L'article L.6312-1 du Code du travail dispose que l'un des modes d'accès à la formation est constitué par le droit individuel à la formation (DIF) exercé à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur.

Les articles L.6323-1 à L.6323-21 du Code du travail encadrent ce droit au regard notamment de sa durée, de sa mise en œuvre et de sa portabilité. Chaque salarié dispose de vingt heures de formation par an cumulables sur six ans (soit cent-vingt heures au maximum).

Dix-neuf accords sont intervenus à ce titre. Ils portent sur les points suivants :

- les publics concernés et, le cas échéant, les publics prioritaires (les seniors) ;
- les modalités d'acquisition du droit et de mise en œuvre du dispositif : calcul des droits qui, dans certains cas, peuvent être majorés par rapport au dispositif légal (inaptitude professionnelle et impossibilité de reclassement dans l'entreprise, DIF suivis pendant un congé maternité), possibilités d'anticiper les droits acquis, liens avec les entretiens professionnels ;
- le financement des formations et la fixation dans certains cas de plafonds horaires de prise en charge et les conditions d'intervention des fonds mutualisés de la formation professionnelle continue, notamment en cas de portabilité du droit ;
- la détermination de formations prioritaires ;
- l'articulation des périodes de formation pendant ou hors temps de travail, avec le chômage partiel et les modalités de calcul et de versement de l'allocation de formation pour les formations se déroulant hors temps de travail ;
- l'application du droit individuel à la formation en cas de rupture du contrat de travail et, pour quelques rares accords, les conditions de la transférabilité du droit d'une entreprise à une autre lorsque celles-ci appartiennent à un même groupe ;
- l'adaptation des règles de mise en œuvre du droit pour des publics particuliers : il en est ainsi des journalistes pigistes professionnels

(accord du 30 janvier 2009 relatif à la formation professionnelle des journalistes professionnels rémunérés à la pige dans le secteur de la presse).

VIII.3.11. Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et de salariés en contrat unique d'insertion. Elles sont ouvertes notamment aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche.

Seize accords ont été conclus en 2009 sur ce thème. Ils portent sur les points suivants :

- le public visé et, dans certains cas, la détermination de publics prioritaires (les seniors) ;
- les objectifs de la formation et les types de formations éligibles, les formations prioritaires et, le cas échéant, la fixation de durées minimales de formation ;
- les modalités de mise en œuvre et les conditions de déroulement de la formation pendant ou en dehors du temps de travail, le tutorat et l'articulation des périodes de professionnalisation avec le chômage partiel ;
- le financement des formations et les modalités de prise en charge par les fonds mutualisés de la formation professionnelle (forfaits/plafonds horaires de prise en charge) ;
- la mise en œuvre de dispositifs particuliers pour les journalistes professionnels pigistes et pour les intérimaires.

VIII.3.12. Le congé individuel de formation (CIF)

Aux termes de l'article L.6322-1 du Code du travail, le congé individuel de formation (CIF) permet à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité. Les dispositions conventionnelles sont pour l'essentiel de niveau interprofessionnel.

Un seul accord de branche a été conclu en la matière : il s'agit de l'accord du 30 janvier 2009 relatif à la formation professionnelle des journalistes professionnels rémunérés à la pige dans le secteur de la presse. Cet accord prévoit des procédures particulières de mise en

œuvre du congé individuel de formation pour les pigistes afin de tenir compte de la spécificité des conditions d'exercice de leur fonction. La rémunération du pigiste en formation est maintenue selon les modalités du congé de formation applicables aux salariés sous contrat à durée déterminée.

VIII.3.13. Le tutorat

L'article D.6325-6 du Code du travail prévoit qu'un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider dans l'entreprise notamment les personnes titulaires d'un contrat de professionnalisation.

L'article D.6324-2 du Code du travail précise les conditions de désignation du tuteur et ses missions.

Trois accords ont porté sur le tutorat. Ils traitent des points suivants :

- le développement de la fonction tutorale : incitation à la mise en valeur de la fonction tutorale et reconnaissance de la fonction du tuteur (prime ou indemnisation mensuelle) ;
- la désignation du tuteur : volontariat, ancienneté, qualification. Dans certains cas, la désignation d'un tuteur est obligatoire pour la mise en œuvre d'un contrat de professionnalisation ;
- le rôle, le statut et les missions du tuteur ;
- la formation du tuteur ;
- le financement et les conditions de prise en charge des dépenses afférentes à la formation du tuteur et à l'exercice de la fonction tutorale.

Liste des textes analysés abordant le thème de la formation professionnelle⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
AINE		Professions libérales formation professionnelle <i>n° 2 contributions professionnalisation</i>	28/02/2005	03/04/2009	2005/22 2009/50
AIN		Formation, professionnalisation, parcours	05/10/2009		2009/48
AIN		Formation professionnelle sécurisation parcours	07/01/2009		2009/21
AIN		Indemnisation du chômage <i>apprentis du secteur public</i>	19/02/2009	19/02/2009	
AIN		Répartition contribution FPSPP AGEFOS-PME	09/12/2009		2010/3
AIN		Répartition contribution FPSPP - OPCALIA	09/12/2009		2010/2
CCNE	3353	Administrateurs mandataires judiciaires (2706) <i>commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)</i>	20/12/2007	15/12/2009	2010/7
CCNE	3306	Air qualité associations agréées surveillance (2230) <i>mise à jour de la convention</i>	03/10/2001	12/03/2009	2009/22
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>n° 3 à l'accord du 06/10/2004 formation professionnelle</i>	14/01/1986	15/01/2009	2009/13
CCNE	3246	Animation (1518) <i>n° 130 formation professionnelle</i>	28/06/1988	14/09/2009	2009/44
CCNE	3309	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>financement du FPSPP</i>	21/05/2002	03/12/2009	2010/10
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>financement du FPSPP</i>	13/04/1994	14/12/2009	2010/4
CCNE	3265	Assurances sociétés (1672) <i>sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)</i>	27/05/1992	07/12/2009	2010/10
CCNE	3076	Audiovisuel électronique équipement ménager commerces et services (1686) <i>n° 1 à l'avenant n° 29 formation professionnelle</i>	26/11/1992	23/06/2009	2009/30

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la formation professionnelle (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>n° 1-09 contrats d'apprentissage bac pro</i> <i>n° 55 parcours professionnels</i> <i>n° 6-09 prolongation salaires apprentis bac pro</i>	15/01/1981	21/01/2009 15/07/2009 25/11/2009	2009/10 2009/38 2010/8
CCNE	3336	Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>n° 1 toilette technique</i>	27/06/2006	31/03/2009	2009/21
CCNE	3258	Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) (1597) <i>financement de la formation - FPSPP</i>	08/10/1990	04/12/2009	2010/7
CCNE	3041	Bois scieries travail mécanique (158) <i>création d'une CPNE brosserie</i> <i>formation professionnelle (brosserie)</i>	28/11/1955	15/06/2009 15/06/2009	2009/36 2009/36
CCNE	3297	Caféterias et assimilés chaînes (2060) <i>n° 7 insertion professionnelle</i>	28/08/1998	15/01/2009	2009/12
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>formation des conducteurs routiers</i> <i>rémunération des apprentis</i>	06/12/1956	30/04/2009 30/04/2009	2009/24 2009/24
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>formation des conducteurs routiers</i> <i>rémunération des apprentis</i>	12/07/1955	30/04/2009 30/04/2009	2009/24 2009/24
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>formation des conducteurs routiers</i> <i>rémunération des apprentis</i>	22/04/1955	30/04/2009 30/04/2009	2009/24 2009/24
CCNE	3133	Charcuterie de détail (953) <i>n° 5 salariés sous contrat de professionnalisation</i>	01/12/1977	07/07/2009	2009/44
CCNE	3125	Charcutières industrielles (1586) <i>actualisation dispositions de la CCN</i>	09/04/1990	12/11/2009	2010/13
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>emploi des seniors</i>	30/12/1952	06/11/2009	2009/50
CCNE	3097	Cinéma exploitation (1307) <i>n° 2 à l'accord du 05/01/2005 - formation continue</i>	19/07/1984	26/03/2009	2010/10
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>mise en place de CQP</i> <i>n° 15 création de la CPNEFP</i>	10/07/2006	15/04/2009 15/04/2009	2009/27 2009/34

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>n° 29 liste des qualifications professionnelles</i> <i>n° 30 annexe V formation FIMO-FCO</i>	12/07/2001	16/01/2009 14/05/2009	2009/20 2009/28
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>n° 3 à l'accord du 29/11/2004 - formation professionnelle</i> <i>n° 4 à l'accord du 29/11/2004 - formation professionnelle</i>	14/06/1988	04/02/2009 07/07/2009	2009/27 2009/45
CCNE	3015	Cordonnerie (1561) <i>n° 24 mise à jour de la convention</i>	07/08/1989	01/09/2009	2009/46
CCNE	3156	Déchets activités (2149) <i>n° 29 formation conducteurs (FIMO FCO)</i> <i>n° 30 labellisation des établissements FIMO FCO</i> <i>n° 31 répartition de la contribution au FPSPP</i>	11/05/2000	23/06/2009 23/06/2009 30/11/2009	2009/48 2009/48 2010/8
CCNE	3235	Enseignement privé à distance (2101) <i>n° 15 actualisation de la convention</i>	21/06/1999	03/07/2009	2009/44
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>n° 7 emploi des seniors</i>	27/11/2007	10/12/2009	2010/2
CCNE	3042	Équipements thermiques OETAM (998) <i>répartition de la contribution au FPSPP</i>	07/02/1979	10/12/2009	2010/10
CCNE	3275	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790) <i>n° 30 CQP agent de restauration</i> <i>n° 31 CQP assistant d'exploitation</i> <i>n° 32 CQP serveur en restauration</i>	05/01/1994	19/06/2009 19/06/2009 19/06/2009	2009/32 2009/32 2009/32
CCNE	3020	Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>désignation de l'OPCA de branche</i>	09/12/1974	08/10/2009	2010/7
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>n° 9 champ d'application</i>	21/01/1997	01/10/2009	2010/1
CCNE	3283	Golf (2021) <i>n° 47 fonds d'aide au développement du paritarisme</i>	13/07/1998	16/09/2009	2009/45
CCNE	3221	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>période de professionnalisation</i>	21/10/1983	26/05/2009	2009/42
CCNE	3330	Habitat social organisations professionnelles (2526) <i>annexe à l'accord formation professionnelle</i>	20/09/2005	20/10/2009	2010/1

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>création de surveillant d'espace aquatique</i>	05/07/1991	21/04/2009	2009/28
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>n° 10 prime au tuteur "accrédité"</i>	30/04/1997	15/12/2009	2010/3
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>avenant à l'avenant du 22/05/2007 - FORCO</i>	18/12/1952	22/06/2009	2009/37
CCNE	3130	Jeux jouets industries (1607) <i>n° 36 contrat de professionnalisation n° 41 répartition contribution FPSPP</i>	25/01/1991	10/09/2009 11/12/2009	2009/51 2010/7
CCNE	3082	Magasins grands populaires (2156) <i>modalités de répartition au FPSPP</i>	30/06/2000	11/12/2009	2010/11
CCNE	3170	Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>n° 19 révision accord formation continue</i>	06/01/1970	25/11/2009	2010/5
CCNE	3273	Manutention portuaire (1763) <i>n° 2 à l'accord du 19/12/2006 - CQP</i>	31/12/1993	24/03/2009	2009/24
CCNE	3256	Mareyeurs-expéditeurs (1589) <i>n° 28 observatoire des métiers et qualifications</i>	15/05/1990	26/06/2009	2009/39
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>emploi et travail des seniors</i>	21/03/1972	12/11/2009	2009/50
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>emploi et travail des seniors</i>	17/11/1969	12/11/2009	2009/50
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>emploi et travail des seniors</i>	17/06/1965	12/11/2009	2009/50
CCNE	3286	Médico-techniques négoce et prestations de service (1982) <i>contrats de professionnalisation</i>	09/04/1997	15/10/2009	2009/52
CCNE	3216	Navigation libre personnel sédentaire (23) <i>n° 1 à l'accord du 30/05/2005 - formation professionnelle</i>	20/02/1951	05/03/2009	2009/39
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>n° 1 accord du 10/07/2008 - professionnalisation</i>	08/06/2001	09/07/2009	2009/37
CCNE	3084	Optique lunetterie de détail (1431) <i>n° 1 à l'accord du 21/04/2005 - formation professionnelle</i>	02/06/1986	03/03/2009	2009/18

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3252	Papeterie fournitures de bureau commerce de détail (1539) <i>répartition de la contribution au FPSPP</i>	15/12/1988	09/12/2009	2010/11
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>bonification de rémunération et CQP</i> <i>modification de l'accord du 19/09/2007 - CQP</i>	03/12/1997	01/04/2009 01/04/2009	2009/28 2009/28
CCNE	3243	Poissonnerie (1504) <i>n° 68 formation hygiène et bonnes pratiques</i>	12/04/1988	27/03/2009	2009/23
CCNE	3269	Pompes funèbres (759) <i>répartition contribution sécurisation des parcours</i>	01/03/1974	14/12/2009	2010/1
CCNE	3073	Publicité (86) <i>CQP de créatif multimédia</i>	22/04/1955	27/01/2009	2009/17
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>développement de l'apprentissage</i> <i>n° 1 à l'accord du 07/05/2009 - classifications</i> <i>n° 9 à l'accord du 26/01/1999 - FIMO/FCOS</i>	06/12/1971	07/05/2009 17/09/2009 17/09/2009	2009/29 2010/3 2009/48
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>suppression de la délibération n° 27</i>	09/12/1993	27/03/2009	2009/23
CCNE	3328	Sport (2511) <i>n° 38 à l'annexe 1 - CQP char à voile</i> <i>n° 39 à l'annexe 1 - CQP arts martiaux</i>	07/07/2005	22/04/2009 22/04/2009	2009/31 2009/31
CCNE	3049	Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) <i>n° 1 à l'accord du 12/0/2005 - CQP</i> <i>répartition de la contribution au FPSPP</i>	26/06/1989	23/04/2009 02/12/2009	2009/28 2010/8
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>n° 4 à l'accord du 24/09/2004 formation professionnelle</i> <i>prise en charge des dépenses de fonctionnement CFA</i> <i>financement sécurisation parcours professionnels</i>	26/04/2000	30/01/2009 15/05/2009 20/11/2009	2009/13 2009/27 2010/1
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>emploi des salariés âgés (seniors)</i>	10/12/1985	15/07/2009	2009/38
CCNE	3005	Travaux publics ETAM (2614) <i>financement de la formation - FPSPP</i>	12/07/2006	04/12/2009	2010/7
CCNE	3005	Travaux publics ouvriers (1702) <i>financement de la formation - FPSPP</i>	15/12/1992	04/12/2009	2010/7

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3086	Tuiles et briques industrie (1170) <i>transposition de la loi de modernisation</i>	17/02/1982	08/09/2009	2009/51
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>n° 38 fonctionnement de la CPNE</i>	05/07/1995	02/06/2009	2009/34
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>emploi des seniors</i>	13/02/1969	27/08/2009	2009/40
CCN		Avoués cours d'appel (277) <i>modification accord du 18/11/2004 - formation professionnelle</i>	22/09/1959	22/10/2009	2009/49
CCN	3201	Cancer centres de lutte (2046) <i>développement de la formation des salariés</i>	29/06/1998	12/10/2009	
CCN	3005	Travaux publics cadres (2409) <i>financement de la formation - FPSPP</i>	01/06/2004	04/12/2009	2010/7
APNE	3005	Bâtiment travaux publics formation conducteurs <i>n° 5 qualification initiale et formation continue</i>	26/08/1999	05/05/2009	1999/46 2009/33
APNE	3109	Métallurgie égalité professionnelle <i>ajout de nouveaux chapitres</i>	19/06/2007	30/06/2009	2007/30 2009/40
APNE	3113	Panneaux bois industrie formation professionnelle <i>n° 1 dispositions financières</i> <i>n° 2 dispositions financières</i>	24/11/2004	25/03/2009 29/10/2009	2004/52 2009/28 2010/1
APNE	3291	Presse formation professionnelle <i>journalistes professionnels rémunérés à la pige</i>	29/03/2005	30/01/2009	2005/19 2009/32
APNE	3277	Spectacle vivant formation professionnelle <i>financement au FPSPP</i> <i>n° 2 taux de contribution</i>	02/02/2005	04/12/2009 04/12/2009	2005/14 2010/11 2010/11
APNE	3223	Transport aérien formation professionnelle <i>n° 2 consultation ce sur le plan de formation</i> <i>n° 3 modalités de financement</i>	09/09/2004	28/07/2009 11/12/2009	2004/42 2009/40 2010/6
APNE	3212	Travail temporaire fonds professionnel emploi <i>gestion des contributions</i>	24/11/2004	22/01/2009	2005/11 2009/14
APNE	3212	Travail temporaire formation professionnelle <i>n° 3 dérogation transport et plan de formation</i> <i>n° 2 accord du 08/07/2004 - contrats spécifiques</i> <i>n° 4 période de professionnalisation</i> <i>n° 3 accord du 08/07/2004 - contrats spécifiques</i>	08/07/2004	22/01/2009 10/07/2009 10/07/2009 23/10/2009	2004/36 2009/14 2009/40 2009/40 2010/2

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
APN		Agences de recherches privées CPNE	08/09/2009		2009/42
APN	3217	Aide à domicile non discrimination âge et seniors	27/10/2009		2010/7
APN		Bois menuiseries bilan compétences passeport	10/03/2009		2009/37
APN		Caisse d'Épargne formation professionnelle <i>n° 3 dispositions financières</i> <i>n° 4 dispositions financières</i>	10/06/2005	11/12/2009 11/12/2009	2008/7 2010/10 2010/10
APN	3229	Enseignement privé sous contrat entretien annuel	18/06/2009		2009/48
APN		Esthétique cosmétique enseignement CQP	22/04/2009		2009/36
APN	3109	Métallurgie formation professionnelle	07/12/2009		2010/1
APN		Service à la personne formation professionnelle	18/12/2009		2010/8
APN	3212	Travail temporaire contribution au FPSPP	10/12/2009		2010/10
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports RP (1391) <i>n° 47 révision accord formation continue</i>	01/10/1985	25/11/2009	2010/5
AIFR		BTP maître d'apprentissage Basse-Normandie (2417) <i>n° 1 indemnité MAC 2009</i>		05/03/2009	2009/19

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

IX. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI

IX.1. LES ACCORDS DE BRANCHE RELATIFS À L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS CONCLUS EN 2009

IX.1.1. Présentation du dispositif en faveur de l'emploi des salariés âgés

L'article L.138-24 du Code de la sécurité sociale instaure à compter du 1^{er} janvier 2010 une pénalité de 1 % des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés, pour les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Pour les entreprises ou groupes d'entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et inférieur à 300 salariés, un accord de branche, validé par le ministère chargé de l'Emploi et étendu par le ministère chargé du Travail, peut leur permettre de sortir du champ d'application de cette pénalité.

C'est la raison pour laquelle 79 branches ont déposé pour validation et extension un accord relatif à l'emploi des salariés âgés en fin d'année 2009. Ce volume est inédit concernant ce thème de négociation collective.

IX.1.2. Éléments nécessaires pour qu'un accord de branche puisse faire l'objet d'un avis favorable du ministère chargé de l'Emploi

Pour qu'un accord de branche puisse faire l'objet d'un avis favorable de la part du ministère chargé de l'Emploi, il doit nécessairement comporter :

- un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés :
 - s'il vise le maintien dans l'emploi, il doit concerner les salariés âgés de 55 ans et plus ;
 - s'il vise le recrutement, il doit concerner les salariés âgés de 50 ans et plus ;
- des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, relevant d'au moins trois des six domaines d'action obligatoires suivants :
 - recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Pour au moins une disposition favorable retenue parmi ces domaines d'action est associé un objectif chiffré, mesuré au moyen d'un indicateur.

- des modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions retenues parmi les domaines d'action obligatoires, et de la réalisation de l'objectif chiffré ;
- une durée maximale d'application de trois ans.

IX.1.3. Principaux objectifs et domaines d'action retenus par les accords de branche

Le bilan présenté ici porte sur les 79 branches ayant fait, à la date du 31 mars 2010, l'objet d'un avis favorable de la part du ministère chargé de l'Emploi. Les domaines d'action présentés sont ceux au sein desquels au moins une disposition est assortie d'un objectif chiffré mesuré au moyen d'un indicateur.

IX.1.3.1. Les objectifs globaux

Maintien dans l'emploi

75 branches ont retenu un objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Trois types d'objectifs ont été retenus :

- le maintien de la part des 55 ans et plus au même niveau que celui constaté au moment de la conclusion de l'accord,
- l'accroissement de cette part,
- le retard de l'âge moyen des départs à partir de 55 ans.

Recrutement

Dix branches ont retenu un objectif de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus.

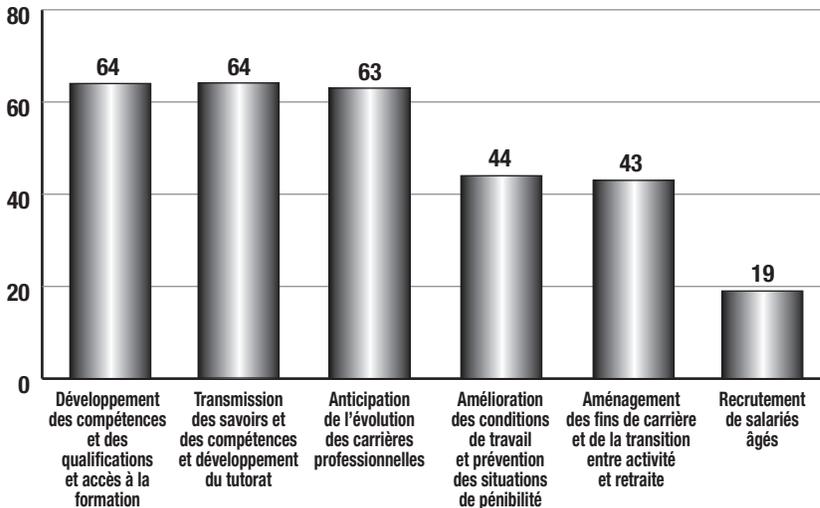
Trois types d'objectifs ont été retenus :

- réserver une part des recrutements aux 50 ans et plus,
- développer le cumul emploi-retraite,
- réserver une part des contrats de professionnalisation aux 50 ans et plus.

IX.1.3.2. Les domaines d'action

Les domaines d'action retenus ici sont ceux dans lesquels les branches ont défini au moins une action à laquelle elles ont associé un objectif chiffré mesuré au moyen d'un indicateur.

Domaines d'action les plus retenus par les accords de branche relatifs aux salariés âgés*



Source : ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi – DGEFP
* Rappel : les accords analysés concernent 79 branches

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Pour la majorité des branches ayant retenu ce domaine d'action, améliorer l'accès à la formation à partir de 45 ans est un objectif prioritaire. Certaines prévoient, par exemple, de réserver une part précise du budget de formation aux formations suivies par ces salariés. Souvent, il est précisé que cette part doit être au moins égale à leur poids dans les effectifs.

Les accords de branche citent également, comme outils favorables au développement de la formation pour les salariés en deuxième partie de carrière, la période de professionnalisation, la validation des acquis de l'expérience (VAE) ainsi que le recours au droit individuel à la formation (DIF).

Enfin, dix branches s'engagent dans des actions de communication sur les dispositifs qui peuvent être utilisés, ainsi que dans la rédaction et la diffusion de guides d'appui pour accompagner les démarches des entreprises et des salariés.

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

La plupart des branches qui retiennent ce domaine s'accordent sur l'intérêt à accroître le nombre de tuteurs ou de formateurs internes parmi les seniors.

Elles complètent souvent cet objectif par le renforcement des formations à l'exercice de la fonction de tuteur.

Dans cinq branches, un objectif relatif à la participation des seniors aux jurys d'examens professionnels est retenu.

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Près de sept accords de branche sur dix retiennent le développement de l'accès à l'entretien de deuxième partie de carrière comme étant l'outil privilégié pour anticiper l'évolution des carrières professionnelles.

Des accords prévoient une organisation et une structuration précise de cet entretien. Ainsi, onze branches prévoient d'élaborer et de diffuser un guide consacré à la tenue de l'entretien.

Ce domaine d'action est aussi l'occasion de définir des actions permettant d'envisager une deuxième partie de carrière motivante, s'appuyant sur les compétences acquises par les salariés. Ainsi, des accords prévoient que suite à l'entretien, des bilans de compétence pourront être organisés et des parcours de VAE définis.

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Ce domaine d'action a surtout conduit les branches à retenir dans leurs accords des dispositions permettant de mieux connaître les situa-

tions de pénibilité au sein des entreprises : réalisation de diagnostics ou d'études, en partenariat le plus souvent.

Des actions de sensibilisation sont également prévues auprès des encadrants et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Peu d'actions précises sont pour l'instant retenues par les branches dans ce domaine d'action, car elles sont sans doute dans l'attente d'un cadrage national concernant le sujet de la prise en compte de la pénibilité.

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Deux actions principales ont été retenues dans les accords de branche :

- des actions d'information sur les nouveautés en matière de législation ou de réglementation sur la retraite qui permettent de prolonger l'activité professionnelle (cumul emploi-retraite, surcote, retraite progressive) et des actions permettant aux salariés et aux employeurs de mieux anticiper le moment du passage à la retraite (bilan retraite, préparation à la retraite) ;
- des actions pour encourager l'aménagement du temps de travail ou le passage à temps partiel de salariés peu de temps avant la date de liquidation de leurs droits à pension.

Recrutement des salariés âgés

Si les branches ont peu retenu dans leurs accords le recrutement comme objectif global, elles l'ont davantage retenu comme domaine d'action (19 accords concernés). Il paraît logique que cet objectif soit le moins retenu ; il est en effet délicat de retenir des objectifs chiffrés au niveau d'une branche pour des actions de recrutement qui ont lieu au sein des entreprises. La principale action retenue dans ce domaine d'action est la communication auprès des recruteurs afin de les sensibiliser aux principes de non-discrimination à l'embauche.

Cinq branches retiennent un objectif relatif à l'accroissement des contrats de professionnalisation conclus avec des salariés âgés.

IX.2. L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) SUR LA GESTION SOCIALE DES CONSÉQUENCES DE LA CRISE ÉCONOMIQUE SUR L'EMPLOI

Les partenaires sociaux ont engagé, le 10 juin 2009, la négociation visant à définir des mesures d'urgence pour l'emploi. À l'issue de la troisième séance de négociation, le 8 juillet, un projet d'accord a été ouvert à la signature. L'accord national interprofessionnel (ANI) sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi a été paraphé par la CFDT, la CFTC, la CGT-FO et la CFE-CGC.

Il vise notamment à faciliter le recours au chômage partiel et à mieux indemniser les licenciés économiques en convention de reclassement personnalisé (CRP). Il constitue une première étape portant sur les mesures les plus urgentes à prendre en réponse à la crise.

Chômage partiel

Les partenaires sociaux demandent aux pouvoirs publics de procéder aux aménagements nécessaires afin que puissent accéder à l'allocation spécifique de chômage partiel, les salariés exerçant la même activité, auxquels est appliquée individuellement, par roulement et de façon identique, une réduction d'horaire collective en deçà de la durée légale du travail, à condition, dans les établissements de plus de 250 salariés, que soit conclue une convention d'activité partielle de longue durée.

Les partenaires sociaux demandent que l'accès au chômage partiel soit facilité et estiment souhaitable qu'un accord collectif puisse fixer des dispositions pour utiliser les périodes de chômage partiel en vue d'accroître les compétences et qualifications des salariés (publics concernés, objectifs des formations, etc.) en lien avec la sécurisation des parcours professionnels.

Dans le cadre de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009, l'article L.5122-1 du Code du travail a été modifié. Les nouvelles dispositions permettent d'élargir l'accès au dispositif de l'activité partielle en ouvrant son recours alternativement aux salariés exerçant une même activité. Elles précisent que le contrat de travail est suspendu et enfin renforcent l'articulation entre les dispositifs d'activité partielle et de formation de 1 000 heures.

Convention de reclassement personnalisé (CRP)

Les partenaires sociaux fixent à 80 % du salaire de référence le montant de l'allocation spécifique versé au bénéficiaire d'une convention de reclassement personnalisé.

Accompagnement renforcé des salariés précaires (ex-contrat à durée déterminée CDD ou ex-intérimaires)

Les partenaires sociaux demandent d'ouvrir, à titre expérimental, aux anciens titulaires de CDD ou de contrats d'intérim bénéficiant des allocations du régime d'assurance chômage l'accès au dispositif d'accompagnement du contrat de transition professionnelle (CTP), dans les bassins d'emploi éligibles.

Durée et suites de cet accord

Compte tenu du caractère exceptionnel et temporaire des mesures adoptées ci-dessus pour limiter au maximum les conséquences sociales de la crise économique, cet accord a été conclu pour une durée déterminée et doit cesser de produire ses effets le 1^{er} janvier 2011.

Les parties signataires doivent procéder au suivi semestriel de l'application de cet accord et se réunir courant novembre 2010 pour examiner les suites à donner à ses dispositions au vu de leur efficacité et de la situation économique et sociale.

Les négociations se poursuivent sur les autres points définis, notamment les questions liées à la mobilité interne des salariés et à la sécurisation de dispositifs tels que le prêt de main-d'œuvre et les groupements d'employeurs.

IX.3. LA CONVENTION DU 19 FÉVRIER 2009 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

La convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage arrivant à expiration le 31 décembre 2008, les partenaires sociaux ont négocié fin 2008 un protocole d'accord instaurant de nouvelles règles relatives à l'indemnisation du chômage. Ce protocole a été signé le 23 décembre 2008, par le MEDEF, la CGPME et l'UPA d'une part, la CFDT d'autre part.

Cette négociation, intervenue dans un contexte de crise économique et de redressement progressif des comptes de l'assurance chômage, a abouti à la convention du 19 février 2009 relative à

l'indemnisation du chômage. Cette convention et l'ensemble des textes qui lui sont associés (règlement général, annexes, accords d'application) ont fait l'objet de cinq arrêtés d'agrément en date du 30 mars 2009 (Journal officiel du 1^{er} avril 2009).

La nouvelle convention remplace les quatre filières d'indemnisation, prévues dans la convention du 18 janvier 2006, par une filière unique dans laquelle la durée d'indemnisation est égale à la durée d'activité.

La durée minimale d'activité permettant d'ouvrir des droits est désormais de 4 mois au lieu de 6 mois et la durée maximale d'indemnisation a été portée à 24 mois au lieu de 23 mois. La période de référence, au cours de laquelle est recherchée la durée d'activité, est désormais fixée à 28 mois. Les personnes âgées de 50 ans ou plus continuent à bénéficier d'aménagements : la période de référence et la durée maximale d'indemnisation sont fixées à 36 mois.

Par ailleurs, la nouvelle convention a supprimé la clause introduite par la convention du 18 janvier 2006 visant à limiter à trois le nombre de périodes successives de versement des allocations au titre du chômage saisonnier.

Enfin, la convention prévoit la baisse du taux des contributions sous réserve que se dégage un excédent du résultat d'exploitation de 500 millions d'euros au semestre précédent. Cette baisse ne pourra être supérieure à 0,5 % par an.

La nouvelle convention instaure ainsi des règles globalement plus favorables aux demandeurs d'emploi pour répondre plus efficacement aux conséquences de la crise économique sur l'emploi.

IX.4. L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE ÉTENDUE AU TERRITOIRE MONÉGASQUE

L'avenant du 4 décembre 2009 portant extension du champ d'application territorial de la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage, au territoire monégasque est en cours d'agrément (avis publié au Journal officiel du 25 mars 2010).

Ce texte précise les modalités d'application de la convention du 19 février 2009 aux employeurs privés situés sur le territoire monégasque ainsi qu'aux salariés involontairement privés d'emploi résidant sur ce territoire.

IX.5. LES ACCORDS RELATIFS AU CHÔMAGE PARTIEL

Chômage partiel en Martinique

Les partenaires sociaux ont signé le 25 février 2009 un avenant à l'accord paritaire interprofessionnel régional sur l'indemnisation du chômage partiel en Martinique. Ces dispositions alignent le régime local de chômage partiel sur les règles nationales :

- montant de l'allocation spécifique fixé à 3,33 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés et à 3,84 euros pour les entreprises de 1 à 250 salariés ;
- chômage partiel indemnisé par l'État jusqu'à six semaines consécutives ;
- indemnité minimale versée aux salariés fixée à 6,84 euros.

Accord national interprofessionnel relatif au chômage partiel

Les partenaires sociaux ont signé le 8 octobre 2009 un nouvel accord national interprofessionnel relatif à l'activité partielle. Ces nouvelles dispositions modifient les modalités de calcul de l'allocation conventionnelle d'activité partielle et permettent de conserver l'acquisition de droits à congés pendant les périodes d'activité partielle des salariés.

Attribution d'avantages en matière de retraite complémentaire

Les partenaires sociaux ont signé le 15 décembre 2009 un avenant au protocole du 5 février 1979 prévoyant l'attribution d'avantages en matière de retraite complémentaire en cas de chômage partiel.

Les dispositions du protocole du 5 février 1979 relatif à l'attribution de points de retraite en cas de chômage partiel, prorogées par avenants successifs, sont reconduites pour une durée d'un an à compter du 1^{er} janvier 2010. Ces dispositions s'appliquent aux périodes indemnisées au titre de l'allocation spécifique et aux périodes d'activité partielle de longue durée.

Chômage partiel en cas d'intempéries de caractère exceptionnel

À titre de mesure exceptionnelle, les partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO et CGT) ont signé deux accords les 22 avril 2009 et 11 septembre 2009 afin de compléter

l'indemnisation des salariés au chômage partiel de l'entreprise Trigano VDL qui a été victime d'intempéries de caractère exceptionnel au cours du mois de septembre 2008.

Indemnisation du chômage partiel dans les industries de la chimie

Un accord a été signé par les partenaires sociaux le 10 septembre 2009. Il prévoit des dispositions applicables en matière de chômage partiel : conditions pour bénéficier du chômage partiel ; formation professionnelle, baisse d'activité et chômage partiel ; indemnisation, etc.

Cet accord expire le 30 juin 2012.

IX.6. LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ DU 19 FÉVRIER 2009

L'article 74 de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 a créé la convention de reclassement personnalisé (CRP) au bénéfice des salariés dont le licenciement économique est envisagé et a renvoyé aux partenaires sociaux le soin de définir les modalités pratiques de mise en œuvre.

Cette convention permet aux salariés licenciés pour motif économique de bénéficier d'un ensemble de mesures leur permettant un reclassement accéléré.

Les grandes orientations du dispositif ont été fixées par un accord conclu le 5 avril 2005. Une convention du 27 avril 2005, renouvelée le 18 janvier 2006, a précisé les conditions de mise en œuvre de la CRP. Ces deux conventions ont été agréées respectivement par arrêté du 24 mai 2005 et du 23 février 2006.

La convention CRP du 18 janvier 2006 arrivant à expiration le 31 décembre 2008, les partenaires sociaux ont décidé de la maintenir le temps que la négociation aboutisse. Ils ont ainsi signé un accord national interprofessionnel de sécurisation de la CRP le 23 décembre 2008, agréé le 23 janvier 2009, afin de proroger la durée de la convention jusqu'au 15 février 2009 puis jusqu'au 30 avril 2009.

La négociation a abouti à la conclusion d'un accord national interprofessionnel du 23 décembre 2008. Le nouveau régime de la CRP a été finalisé dans la convention signée le 19 février 2009, agréée par arrêté du 31 mars 2009. Cette convention a ensuite été améliorée par avenant du 11 septembre 2009 (suite à l'ANI du 8 juillet 2009).

À l'issue de ce processus, le dispositif a été précisé et amélioré, notamment sur :

- le montant et la durée d'indemnisation : l'allocation de reclassement personnalisé est perçue pendant 12 mois contre 8 mois auparavant et correspond à 80 % du salaire brut antérieur pendant 12 mois (contre 80 % pendant 8 mois et 70 % pendant 4 mois) ;
- l'accompagnement : mise en place par Pôle emploi d'un référent unique pour cinquante adhérents.

IX.7. LA NÉGOCIATION SUR LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

Obligation triennale issue de la loi n° 2005-32 de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est un mode de gestion des ressources humaines qui a pour but de déterminer les actions à mettre en œuvre au sein des entreprises tout en permettant de faire face aux mouvements d'effectifs.

La GPEC est souvent abordée dans les accords en 2009, notamment dans les accords conclus dans le cadre du dispositif seniors. Ce thème est également abordé de façon plus spécifique dans certaines branches.

Un accord pour le développement de la GPEC dans les *industries alimentaires* a été signé le 26 octobre 2009. À travers quatre titres, il définit la GPEC et ses finalités, décrit la démarche à adopter, détaille les mesures d'accompagnement de cette démarche et met en place un dispositif de suivi. La démarche de GPEC aborde notamment le processus d'information (des branches et des entreprises, ainsi que de leurs instances paritaires), la gestion de l'emploi (cartographie des emplois et compétences) ainsi que les outils nécessaires au développement de la formation professionnelle : alternance, période de professionnalisation, droit individuel à la formation (DIF), tutorat, certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les *casinos* ont conclu un accord relatif à la GPEC le 31 octobre 2009, qui traite des enjeux, des acteurs (CPNE, observatoire des métiers et des qualifications, entreprise), des données (métiers, compétences) et des moyens de la GPEC (formation professionnelle, égalité professionnelle, classifications, mobilité, etc.).

Un accord-cadre national de développement de la GPEC a été conclu le 28 octobre 2009 dans la branche des *coopératives de consommateurs*. Sept principaux thèmes y sont abordés :

- information sur la stratégie de la société coopérative,
- identification des besoins actuels et futurs de l'entreprise en termes de métiers et de compétences,
- connaissance des compétences des salariés,
- adaptation et développement des compétences des salariés, construction des parcours professionnels,
- accompagnement des salariés dans le cadre des mobilités géographiques et professionnelles,
- mise en œuvre du congé de mobilité,
- identification des publics prioritaires.

La convention de la *mutualité* a conclu un accord relatif à la GPEC le 15 juillet 2009. Sept chapitres sont consacrés à ce thème, notamment :

- la mise en place de dispositifs d'anticipation des métiers au niveau de la branche et le rôle des acteurs,
- le parcours professionnel tout au long de la vie du salarié (sécurisation des parcours, entretien professionnel de carrière, certification professionnelle, gestion de la transition professionnelle, mobilité professionnelle),
- le recrutement et l'intégration des salariés nouvellement embauchés.

L'accord du 5 octobre 2009, conclu dans la branche des *entreprises de vente à distance*, organise la démarche de GPEC autour de cinq grands axes :

- les métiers et la prospective,
- les métiers et la construction des parcours professionnels,
- la sécurisation des parcours et la formation professionnelle,
- la GPEC dans les PME et les TPE,
- le dialogue social dans le cadre de la GPEC.

Enfin, l'accord du 26 mai 2009, conclu en application de l'ANI du 11 janvier 2008 et de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, dans la convention de la *banque* aborde les outils de la GPEC, dans son article 5 : information et consultation des instances de représentation du personnel, mise à disposition d'informations par l'observatoire des métiers et par la branche. La branche s'engage à ouvrir des négociations sur la GPEC.

IX.8. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

IX.8.1. Rappel des dispositions légales sur l'emploi des travailleurs handicapés

Toute entreprise d'au moins vingt 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 :

- passer des contrats de sous-traitance, de fourniture ou de prestation 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 ;
- accueillir en stage des personnes handicapées au titre de la formation professionnelle dans la limite de 2 % de l'assiette d'assujettissement de l'établissement ;
- appliquer 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 ;
- verser 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

Le thème de l'emploi des personnes handicapées étant peu abordé dans les négociations collectives, 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 fait entrer l'emploi des travailleurs handicapés dans le domaine de la politique contractuelle des entreprises. La loi a, en effet, instauré une obligation de négocier sur ce thème, 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.2241-5, L.2242-13 et L.2242-14 du Code du travail).

Un guide pratique concernant la négociation collective sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés a été élaboré et publié par le ministère chargé de l'Emploi et le ministère chargé du Travail. Ce guide vise à proposer aux partenaires sociaux un appui méthodologique qui leur permettra de mieux s'approprier le sujet, d'enrichir le dialogue social et de répondre à l'obligation de négocier.

IX.8.2. La négociation sur l'emploi des travailleurs handicapés

En 2009, sept accords ont pour thème général la non-discrimination et l'égalité des chances avec un volet spécifique "travailleurs handicapés".

L'objectif de ces accords est de lutter contre toutes les formes de discrimination et de promouvoir la diversité et l'égalité de traitement en matière de recrutement, de rémunération, d'affectation, de qualification et de promotion. Ces accords visent également à ce que toutes les mesures nécessaires soient prises pour faire évoluer les mentalités et lever les obstacles psychologiques et culturels. Le volet "travailleurs handicapés", préconise notamment le développement de l'insertion, de l'embauche, de l'intégration, du maintien dans l'emploi (aménagement des postes, des horaires, prévention des risques) et de la formation professionnelle.

Ces accords sont les suivants :

- l'accord diversité et égalité des chances du 28 octobre 2009 (*sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers*),
- l'accord portant sur l'égalité professionnelle et la diversité sociale du 2 juillet 2009 (*négoce du bois d'œuvre et produits dérivés*),
- l'accord portant sur l'égalité professionnelle et la diversité sociale du 10 février 2009 (*négoce des matériaux de construction – ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres*),
- l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 27 mars 2009 (*institutions de retraite complémentaire*),
- l'accord relatif à l'amélioration des conditions de travail du 30 septembre 2009 (*pharmacie d'officine*).

Six autres accords traitent exclusivement du domaine de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Ils s'engagent à prendre toutes les dispositions permettant de créer les conditions favorables pour répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Ils

mettent l'accent sur la volonté de favoriser le recrutement des travailleurs handicapés et de faciliter leur insertion, leur adaptation ainsi que leur accès à des actions de formation par la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de communication ainsi que par l'aménagement des postes et l'accessibilité des locaux.

Ces accords sont les suivants :

- l'accord professionnel relatif au handicap du 13 février 2009 (*horlogerie-bijouterie commerce de détail*),
- l'accord relatif à l'emploi et à l'insertion des personnes handicapées du 28 janvier 2009 (*blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie*),
- l'accord-cadre relatif à l'emploi et l'insertion des personnes handicapées du 14 janvier 2009 (*Crédit Mutuel*),
- l'accord relatif à la politique du développement de l'emploi des personnes handicapées du 24 mars 2009 (*organismes de formation*),
- l'accord relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées du 4 février 2009 (*entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, de machines et de matériels agricoles, travaux publics, bâtiment et manutention, monoculture de plaisance et espaces verts*),
- l'accord en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap (du 25 septembre 2006) et son avenant du 24 septembre 2009 (*industrie pharmaceutique*). Il est à observer que cet accord est le seul parmi les six à permettre aux établissements qui l'appliquent de remplir leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés instituée par la loi du 10 juillet 1987 modifiée. En effet, cet accord et son avenant, conclus dans le cadre de l'article L.5212-8 du Code du travail, ont été agréés par arrêté en date du 2 novembre 2009.

L'accord du 7 juillet 2009 sur la définition et les conditions d'exercice de l'activité de conducteurs accompagnateurs de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite (*transports routiers*), aborde le thème du handicap pour répondre aux dispositions de la loi du 11 février 2005 sur l'accessibilité des transports. Cet accord définit la profession de conducteur accompagnateur pour public handicapé et fixe les conditions de cette activité.

Enfin, l'avenant du 31 mars 2009 à la convention collective nationale des *sociétés concessionnaires et exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers* remplace à l'article 31 le terme "COTOREP" par le terme "Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées", cette dernière succédant à la COTOREP.

Pour en savoir plus

- Pour l'emploi des seniors : www.emploiesseniors.gouv.fr/
- Rapport du Gouvernement au Parlement relatif au bilan et aux orientations de la politique du handicap (12/02/2009).
- www.travail-solidarite.gouv.fr : Accueil > Documentation - Publications > Guides pratiques - Chartes > Handicap / Personnes âgées.
 - Guide méthodologique : Les accords en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (13/07/2009).
 - Guide méthodologique : La négociation collective sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (16/07/2009).

Liste des textes analysés abordant le thème de l'emploi⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>n° 49 emploi des seniors</i>	21/01/1986	15/12/2009	2010/1
APN	3217	Aide à domicile non-discrimination âge et seniors	27/10/2009		2010/7
CCNE	3306	Air qualité associations agréées surveillance (2230) <i>mise à jour de la convention</i>	03/10/2001	12/03/2009	2009/22
APN	3270	Alimentaires industries emploi des seniors	15/12/2009		2010/8
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>mise en conformité</i>	31/05/1995	24/06/2009	2009/37
CCNE	3309	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>emploi des seniors</i>	21/05/2002	20/11/2009	2009/52
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>n° 22 rémunération et temps de travail</i>	13/04/1994	15/05/2009	2009/24
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>n° 55 parcours professionnels</i>	15/01/1981	15/07/2009	2009/38
CCNE	3336	Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>modification de l'accord du 16/03/2007 - CATS</i> <i>diversité et égalité des chances</i>	27/06/2006	31/03/2009 28/10/2009	2009/21 2010/4
CCNE	3078	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>emploi des seniors</i>	20/02/1979	18/09/2009	2009/44
CCNE	3161	Banque (2120) <i>application modernisation marché du travail</i>	10/01/2000	26/05/2009	2009/32
APNE	3002	Bâtiment personnel associations gestion des CFA <i>emploi des salariés âgés</i>	22/03/1982	28/09/2009	2004/28 2009/46
APN	3322	Bâtiment travaux publics emploi des salariés âgés	23/12/2009		2010/6

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de l'emploi (en tant que thème principal ou connexe).
(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>emploi des seniors</i>	05/06/1970	08/12/2009	2009/52
CCNE	3074	Blanchisserie interrégionale (2002) <i>emploi des seniors</i>	17/11/1997	06/10/2009	2009/47
CCNE	3287	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce (1947) <i>emploi et travail des seniors</i>	17/12/1996	03/11/2009	2009/52
CCNE	3148	Bonneterie lingerie confection commerce de gros (500) <i>emploi des seniors</i>	13/03/1969	03/11/2009	2009/49
APN		Caisses régionales minières emploi des seniors	09/12/2009		2010/3
CCNE	3046	Caoutchouc industrie (45) <i>mesures emploi formation professionnelle emploi des seniors</i>	06/03/1953	19/11/2009 03/12/2009	2010/8 2010/2
CCNE	3167	Casinos (2257) <i>n° 13 gestion prévisionnelle emplois (GPEC)</i>	29/03/2002	31/10/2009	2010/2
CCNE	3125	Charcutières industries (1586) <i>emploi des salariés âgés</i>	09/04/1990	23/09/2009	2009/45
CCNE	3163	Chaussure industrie (1580) <i>emploi des salariés âgés</i>	07/03/1990	08/10/2009	2009/52
CCNE	3008	Chaussures détaillants (733) <i>emploi des seniors</i>	27/06/1973	14/12/2009	2010/9
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>indemnisation du chômage partiel emploi des seniors</i>	30/12/1952	10/09/2009 06/11/2009	2009/43 2009/50
AIN		Chômage aide au retour à l'emploi 2006-2008 <i>prolongation de l'accord du 23/12/2008 arrêts temporaires d'activité - Sté TRIGANO</i>	18/01/2006	03/02/2009 11/09/2009	
AIN		Chômage partiel	08/10/2009		2009/48
AIN		Chômage partiel retraite complémentaire <i>reconduction pour l'année 2010</i>	05/02/1979	15/12/2009	
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>GPEC, seniors et sécurisation des parcours</i>	14/06/1988	01/12/2009	2010/2
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>emploi des seniors</i>	23/06/1970	10/11/2009	2010/1
APN		Compagnies consulaires emploi des seniors	23/11/2009		2010/4

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
AIN		Convention de reclassement personnalisé	19/02/2009		
CCNE	3015	Cordonnerie (1561) <i>n° 24 mise à jour de la convention</i>	07/08/1989	01/09/2009	2009/46
CCN		Crédit Mutuel (1468) <i>emploi des seniors</i>	29/06/1987	15/12/2009	2010/3
CCNE	3058	Cuirs et peaux industrie (207) <i>09/b emploi des salariés âgés</i>	06/10/1956	02/12/2009	2010/3
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>n° 26 salaires et indemnité de panier de nuit</i>	11/05/2000	26/03/2009	2009/22
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>n° 4 modification d'articles</i> <i>n° 7 emploi des seniors</i>	27/11/2007	24/03/2009 10/12/2009	2009/19 2010/2
CCNE	3355	Entreprises techniques services création événement (2717) <i>emploi des seniors</i>	21/02/2008	04/11/2009	2009/49
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>emploi des seniors</i>	21/01/1997	21/10/2009	2009/51
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>emploi des seniors</i>	15/04/1988	25/11/2009	2009/51
CCNE	3233	Fruits légumes expédition exportation (1405) <i>emploi des seniors</i>	17/12/1985	20/11/2009	2010/2
AIN		Gestion sociale crise économique emploi <i>montant de l'allocation spécifique</i>	08/07/2009	11/09/2009	2009/42 2009/44
CCNE	3283	Golf (2021) <i>n° 45 diverses modifications</i>	13/07/1998	16/09/2009	2009/45
CCNE	3098	Habillement industries (247) <i>emploi des salariés âgés</i>	17/02/1958	17/11/2009	2010/2
CCNE	3221	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>emploi des seniors</i>	21/10/1983	01/12/2009	2010/5
CCNE	3190	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>non-discrimination et gestion des carrières</i>	27/04/2000	03/07/2009	2009/36
APNE	3191	HLM sociétés coopératives emploi des seniors	04/11/2009		2010/2
CCNE	3152	Horlogerie (1044) <i>emploi des seniors</i>	17/12/1979	20/11/2009	2009/52

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>emploi des seniors</i>	17/12/1987	11/12/2009	2010/4
CCNE	3307	Hospitalisation privée (2264) <i>emploi des seniors</i>	18/04/2002	16/10/2009	2009/48
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>emploi des seniors</i>	09/09/1988	16/12/2009	2010/3
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>emploi des seniors</i> <i>modification de l'accord du 21/09/2009 - seniors</i>	18/12/1952	21/09/2009 03/11/2009	2009/46 2009/49
AIN		Indemnisation du chômage <i>apprentis du secteur public</i>	19/02/2009	19/02/2009	
CCNE	3272	Jardinerie graineterie (1760) <i>emploi des seniors</i>	03/12/1993	26/11/2009	2009/52
CCNE	3130	Jeux jouets industries (1607) <i>n° 39 gestion de l'emploi des seniors</i>	25/01/1991	25/11/2009	2009/52
CCNE	3124	Laitière industrie (112) <i>emploi des salariés âgés</i>	20/05/1955	22/12/2009	2010/6
APN		Librairie emploi des seniors	01/12/2009		2010/9
CCNE	3264	Lin rouissage teillage (1659) <i>n° 22 emploi des seniors</i>	28/01/1992	10/12/2009	2010/8
APNE	3157	Maroquinerie emploi des seniors	08/12/2009		2010/1
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>emploi et travail des seniors</i>	21/03/1972	12/11/2009	2009/50
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>emploi et travail des seniors</i>	17/11/1969	12/11/2009	2009/50
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>emploi et travail des seniors</i>	17/06/1965	12/11/2009	2009/50
CCNE	3031	Médecine du travail services inter-entreprises (897) <i>insertion professionnelle et emploi des seniors</i>	20/07/1976	24/09/2009	2009/45
APNE	3109	Métallurgie emploi des salariés âgés	04/12/2009		2010/1
APNE	3109	Métallurgie mesures en faveur de l'emploi	07/05/2009		2009/26
CCNE	3060	Meunerie (1930) <i>emploi des seniors</i>	16/06/1996	22/12/2009	2010/4

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
AINE		Modernisation marché du travail <i>n° 3 modification article 14</i>	11/01/2008	18/05/2009	2008/18 2009/29
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>gestion prévisionnelle emploi compétences GPEC</i>	31/01/2000	15/07/2009	2009/43
APNE		Offices publics habitat emploi des seniors	21/10/2009		2009/50
APNE	3019	Papiers-cartons intersecteurs emploi des seniors <i>n° 1 domaines d'actions et indicateurs nationaux</i>	11/03/2008	17/09/2009	2008/48 2009/47
CCNE	3294	Pâtes alimentaires sèches couscous non préparé (1987) <i>n° 2009-04 emploi des seniors</i>	03/07/1997	02/10/2009	2009/48
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>évolution de l'emploi emploi des seniors</i>	06/04/1956	28/05/2009 03/11/2009	2009/29 2009/50
CCNE	3269	Pompes funèbres (759) <i>période d'essai, démission, retraite emploi des seniors</i>	01/03/1974	27/01/2009 11/12/2009	2009/23 2010/1
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>n° 82 emploi des salariés âgés</i>	22/10/1985	28/10/2009	2009/49
CCNE	3165	Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) <i>n° 1 à l'accord du 30/11/2007 - seniors</i>	02/07/1980	08/09/2009	2009/45
CCNE	3173	Propreté entreprises (1810) <i>seniors</i>	01/07/1994	22/09/2009	2009/45
CCNE	3311	Quincaillerie commerces cadres (731) <i>emploi des salariés âgés</i>	23/06/1971	15/10/2009	2009/48
CCNE	3311	Quincaillerie commerces employés (1383) <i>emploi des salariés âgés</i>	03/07/1985	15/10/2009	2009/48
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>seniors</i>	06/12/1971	13/10/2009	2009/52
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiabiles (454) <i>n° 41 emploi des seniors</i>	15/05/1968	25/11/2009	2009/51
AINE		Retraite cadres - accord du 14/03/1947 - AGIRC <i>A- 256 article 8 bis annexe I modification de la délibération d25</i>	15/06/1983	16/06/2009 16/06/2009	1987/20 2009/30 2009/30

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
AINE		Retraite – non-cadres accord du 08/12/1961 - ARRCO <i>modification de la délibération 22 b n° 108 article 23 de l'annexe A</i>	15/03/1988	16/06/2009 16/06/2009	2009/30 2009/30
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>promotion de la diversité et égalité des chances prise en compte des salariés seniors</i>	09/12/1993	27/03/2009 23/09/2009	2009/22 2009/44
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>gestion de la deuxième partie de carrière</i>	26/04/2000	03/07/2009	2009/42
APN	3340	Textile emploi des salariés âgés	03/12/2009		2010/2
CCNE	3106	Textile industrie (18) <i>n° 44 à l'annexe salaires</i>	01/02/1951	05/10/2009	2009/50
CCNE	3298	Thermalisme (2104) <i>emploi des seniors</i>	10/09/1999	16/11/2009	2009/49
CCNE	3047	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>emploi des seniors</i>	15/12/1993	20/10/2009	2009/49
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>emploi des salariés âgés (seniors) modification de l'accord du 15/07/2009 - seniors</i>	10/12/1985	15/07/2009 20/11/2009	2009/38 2010/2
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>dérogation temporaire du droit au CFA</i>	21/12/1950	30/06/2009	2009/39
APN	3212	Travail temporaire emploi des seniors	30/11/2009		2010/1
CCNE	3086	Tuiles et briques industrie (1170) <i>transposition de la loi de modernisation</i>	17/02/1982	08/09/2009	2009/51
CCNE	3333	Vente à distance entreprises (2198) <i>GPEC maintien dans l'emploi des seniors</i>	06/02/2001	05/10/2009 06/11/2009	2009/51 2010/1
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>emploi des seniors n° 1 à l'accord du 27/08/2009 - seniors</i>	13/02/1969	27/08/2009 03/12/2009	2009/40 2010/1
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL			
AIDE		Chômage partiel indemnisation en Martinique <i>taux d'indemnisation et allocation spécifique</i>	16/02/2007	25/02/2009	2007/22 2009/13

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Liste des textes analysés abordant le thème de l'emploi des travailleurs handicapés⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3336	Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>n° 1 toilette technique</i> <i>diversité et égalité des chances</i>	27/06/2006	31/03/2009 28/10/2009	2009/21 2010/4
CCNE	3074	Blanchisserie interrégionale (2002) <i>emploi et insertion des personnes handicapées</i>	17/11/1997	28/01/2009	2009/13
CCNE	3287	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce (1947) <i>égalité professionnelle et diversité sociale</i>	17/12/1996	02/07/2009	2009/41
CCN		Crédit Mutuel (1468) <i>emploi et insertion des personnes handicapées</i>	29/06/1987	14/01/2009	2009/18
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>développement emploi personnes handicapées</i>	10/06/1988	24/03/2009	2009/30
APNE		Horlogerie bijouterie handicap	13/02/2009		2009/15
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>égalité professionnelle - diversité sociale</i>	21/03/1972	10/02/2009	2009/18
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>égalité professionnelle - diversité sociale</i>	17/11/1969	10/02/2009	2009/18
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>égalité professionnelle - diversité sociale</i>	17/06/1965	10/02/2009	2009/18
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>modification accord du 25/09/2008 - handicap</i>	06/04/1956	24/09/2009	2009/46
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>amélioration des conditions de travail</i>	03/12/1997	30/09/2009	2009/48
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>promotion de la diversité et égalité des chances</i>	09/12/1993	27/03/2009	2009/22
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>emploi des personnes handicapées</i>	10/12/1985	04/02/2009	2009/14
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>conducteurs accompagnateurs handicap</i>	21/12/1950	07/07/2009	2009/43

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de l'emploi des travailleurs handicapés (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

X. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

L'année 2009 s'est soldée par une nette augmentation des négociations puisque les questions relatives au contrat de travail ont été abordées dans plus d'une centaine d'accords ou avenants. Cette année a également été marquée par la conclusion de quatre avenants à l'accord national interprofessionnel (ANI) portant modernisation du marché du travail conclu le 11 janvier 2008.

X.1. PÉRIODE D'ESSAI, ANCIENNETÉ ET INDEMNISATION DU LICENCIEMENT

Comme cela était annoncé en 2008, les effets de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail se font encore fortement sentir en 2009. Deux thèmes sont majoritaires dans les accords : la période d'essai d'une part, l'ancienneté et l'indemnisation du licenciement d'autre part. En outre, un nouveau thème de négociation concerne le contrat à durée déterminée à objet défini. Pour le reste, quelques accords reprennent les dispositions relatives à la rupture conventionnelle ou intègrent les nouvelles règles du reçu pour solde de tout compte, redevenu obligatoire depuis la loi de juin 2008.

La moitié des négociations a porté sur la durée, le renouvellement et le délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai. En général, ce sont les dispositions de la loi de 2008 qui sont reprises pour les durées de la période d'essai initiale. En ce qui concerne le renouvellement de la période d'essai, qui doit obligatoirement être prévu par accord, il n'y pas de doublement systématique de la période d'essai initiale. Parfois exclu, le renouvellement de la période d'essai est le plus souvent modulé en fonction des catégories de personnel et des classifications ou coefficients au sein de ces catégories.

Les négociations relatives à la durée de présence dans l'entreprise pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, comme celles sur le montant de l'indemnité, ont concerné environ un tiers des accords ou avenants. Sur ces points, les accords se sont mis en conformité avec la loi, en abaissant l'ancienneté de deux à un an et en harmonisant les indemnités du fait de la suppression de la distinction entre licenciement personnel et économique pour l'indemnisation.

X.2. CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE À OBJET DÉFINI

Six branches ont prévu des dispositions sur la mise en place du contrat à durée déterminée à objet défini. Les raisons du recours à ce type de contrat doivent, conformément à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, être explicitées dans l'accord. Il en ressort que le recours à ce type de contrat est motivé pour faire face à des adaptations ou des évolutions significatives de l'entreprise. À titre d'exemple, on peut citer l'évolution des systèmes d'information ou d'exploitation, les études d'impact, la mise en œuvre de nouvelles normes, la préfiguration de dispositifs nouveaux, ou encore la réalisation de projets marketing ou qualité. Ces contrats, souvent utilisés pour le recrutement de chefs de projet, permettent à des structures de faire appel ponctuellement, mais pour une durée supérieure au contrat à durée déterminée classique, à des compétences spécifiques dont elles ne disposent pas.

X.3. AUTRES THÈMES

Trois accords traitent du transfert conventionnel en cas de changement de prestataire dans les secteurs traditionnellement concernés, tels que le nettoyage, les transports et la restauration collective.

Une dizaine d'accords concerne l'égalité professionnelle essentiellement sous l'aspect du congé de maternité. Dans cette rubrique se retrouve également le congé de paternité.

L'année 2009 a également donné lieu à la conclusion de plusieurs avenants à l'ANI du 11 janvier 2008, relatifs à la portabilité de la couverture santé et prévoyance et au montant de l'indemnité de rupture conventionnelle (voir encadré).

L'avenant n° 1 du 12 janvier 2009 a reporté l'application pour toutes les entreprises de l'article 14 de l'ANI au 1^{er} mai 2009 (arrêté d'extension du 16 mars 2009 publié au Journal officiel du 20 mars 2009).

Les avenants à l'ANI portant modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008

- L'avenant n° 2 du 24 avril 2009, qui n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, reporte l'application de l'article 14 au 1^{er} juillet 2009.

- L'avenant n° 3 du 18 mai 2009 (arrêté d'extension du 7 octobre 2009) reporte également l'application de l'article 14 au 1^{er} juillet 2009.

L'article 14 de l'ANI prévoyait le maintien des droits à couverture complémentaire santé et prévoyance (handicap, décès) au profit des anciens salariés au chômage pendant au moins trois mois et au plus pendant un tiers de la période de chômage. Les modalités pratiques de mise en œuvre du maintien de l'ancienne mutuelle ont été précisées par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, qui est venu modifier le dispositif initial. Ainsi, la durée de la garantie est proportionnelle à la durée de l'ancien contrat de travail, et non plus de la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de neuf mois. Concrètement, l'employeur doit offrir à son ancien salarié la possibilité de cotiser pour ces garanties. En cas d'accord du salarié, l'employeur doit alors assurer le financement de la part employeur dans les mêmes proportions que précédemment (éventuellement via un système de mutualisation défini par accord collectif). Les cotisations salariales peuvent être collectées par l'employeur à la rupture du contrat, sur la dernière feuille de paie. L'employeur est libéré de toute obligation si le salarié décline l'offre ou s'il omet le paiement de sa quote-part.

- L'avenant n° 4 du 18 mai 2009, étendu par arrêté en date du 26 novembre 2009, a été conclu par trois organisations patronales (MEDEF, CGPME et UPA) et deux organisations de salariés (CFDT et CFE-CGC). Il stipule que le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne doit pas être inférieur au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque cette dernière est supérieure à l'indemnité légale de licenciement. Depuis la signature de l'avenant, tout employeur adhérent aux organisations patronales précitées est soumis à cette obligation. À compter du 28 novembre 2009 (lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'avenant), il en est de même pour les autres employeurs entrant dans le champ professionnel de l'accord du 11 janvier 2008. En application du principe de faveur, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est celui de l'indemnité conventionnelle lorsque celle-ci est supérieure à l'indemnité légale.

Liste des textes analysés abordant le thème du contrat de travail⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
CCNE	3353	Administrateurs mandataires judiciaires (2706) <i>n° 1 durée de la période d'essai</i>	20/12/2007	28/05/2009	2009/28
CCNE	3306	Air qualité associations agréées surveillance (2230) <i>mise à jour de la convention</i>	03/10/2001	12/03/2009	2009/22
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>mise en conformité</i>	31/05/1995	24/06/2009	2009/37
CCNE	3114	Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959) <i>période d'essai</i>	03/02/1978	08/07/2009	2009/38
CCNE	3226	Artistiques culturelles entreprises (1285) <i>Avenant à l'avenant du 20/02/2009 période d'essai</i>	01/01/1984	18/06/2009	2009/31
CCNE	3309	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>n° 17 modification d'articles de la convention</i> <i>n° 18 contrat durée déterminée à objet défini</i>	21/05/2002	13/03/2009 16/10/2009	2009/20 2010/6
CCNE	3110	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>égalité professionnelle hommes-femmes</i> <i>modification des articles 18 et 19</i>	18/01/2002	05/03/2009 09/07/2009	2009/21 2009/42
CCNE	3295	Automobile cabinets d'expertises (1951) <i>n° 31 période d'essai</i> <i>n° 32 délai de préavis</i>	20/11/1996	20/05/2009 09/06/2009	2009/46 2009/46
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>n° 54 périodes d'essai</i> <i>n° 55 parcours professionnels</i>	15/01/1981	21/01/2009 15/07/2009	2009/10 2009/38
CCNE	3336	Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>n° 1 toilette technique</i> <i>diversité et égalité des chances</i>	27/06/2006	31/03/2009 28/10/2009	2009/21 2010/4
CCNE	3078	Avocats salariés (1850) <i>n° 13 licenciement et rupture et retraite</i>	17/02/1995	30/10/2009	2009/51

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème du contrat de travail (en tant que thème principal ou connexe).
(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3161	Banque (2120) <i>application modernisation marché du travail</i>	10/01/2000	26/05/2009	2009/32
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>périodes d'essai et périodes de préavis</i>	05/06/1970	30/11/2009	2010/6
CCNE	3074	Blanchisserie interrégionale (2002) <i>emploi et insertion des personnes handicapées</i>	17/11/1997	28/01/2009	2009/13
CCNE	3287	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce (1947) <i>égalité professionnelle et diversité sociale</i>	17/12/1996	02/07/2009	2009/41
CCNE	3148	Bonneterie lingerie confection commerce de gros (500) <i>n° 14 modification article 17 - période d'essai</i>	13/03/1969	08/07/2009	2009/41
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>n° 14 période d'essai et préavis</i>	12/12/1978	13/01/2009	2009/10
CCNE	3255	Cabinets dentaires (1619) <i>période d'essai (article 3.4 titre III)</i>	17/01/1992	25/09/2009	2009/50
CCNE	3168	Cabinets médicaux (1147) <i>n° 50 modification des articles 21, 25 et 40</i>	14/10/1981	14/01/2009	2009/15
CCNE	3297	Caféterias et assimilés chaînes (2060) <i>n° 9 indemnisation maladie indemnité licenciement</i>	28/08/1998	24/07/2009	2009/40
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>période d'essai</i>	06/12/1956	16/09/2009	2009/52
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>période d'essai</i>	12/07/1955	16/09/2009	2009/52
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>période d'essai</i>	22/04/1955	16/09/2009	2009/52
CCNE	3133	Charcuterie de détail (953) <i>n° 3 indemnité de licenciement</i> <i>n° 6 période d'essai</i> <i>n° 7 préavis</i>	01/12/1977	16/04/2009 07/07/2009 07/07/2009	2009/44 2009/44 2009/44
CCNE	3125	Charcutières industries (1586) <i>actualisation dispositions de la CCN</i>	09/04/1990	12/11/2009	2010/13
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>n° 14 période d'essai</i>	10/07/2006	18/03/2009	2009/27
CCNE	3004	Combustibles solides liquides gazeux négoce (1408) <i>période d'essai (article 2 chapitre II)</i>	20/12/1985	24/04/2009	2009/47

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3326	Coopération maritime salariés non navigants (2494) <i>n° 4 bis champ d'application</i>	07/12/2004	01/07/2009	2009/31
CCNE	3015	Cordonnerie (1561) <i>n° 24 mise à jour de la convention</i>	07/08/1989	01/09/2009	2009/46
CCN		Crédit Mutuel (1468) <i>emploi et insertion des personnes handicapées</i>	29/06/1987	14/01/2009	2009/18
CCNE	3327	Cynégétiques structures associatives personnels (2697) <i>n° 6 période d'essai</i>	13/12/2007	03/11/2009	2009/52
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>n° 28 adaptation de la convention</i>	11/05/2000	23/06/2009	2009/48
CCNE	3254	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>actualisation des articles 17, 18, 18 bis et 19 période d'essai</i>	18/12/1978	30/01/2009 18/09/2009	2009/12 2009/45
CCNE	3260	Désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) (1605) <i>article 9 - période d'essai</i>	05/06/1991	24/06/2009	2009/31
CCNE	3316	Distribution directe entreprises (2372) <i>n° 15 période d'essai et indemnité licenciement</i>	09/02/2004	17/03/2009	2009/28
CCNE	3247	Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>n° 1 modification article 32 - période d'essai</i>	24/05/1988	16/07/2009	2009/44
CCNE	3361	Édition phonographique (2770) <i>n° 1 modification d'articles</i>	30/06/2008	08/06/2009	2009/48
CCNE	3235	Enseignement privé à distance (2101) <i>n° 15 actualisation de la convention</i>	21/06/1999	03/07/2009	2009/44
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>n° 4 modification d'articles</i>	27/11/2007	24/03/2009	2009/19
CCNE	3355	Entreprises techniques services création événement (2717) <i>n° 1 mise en conformité</i>	21/02/2008	30/06/2009	2009/39
CCNE	3042	Équipements thermiques OETAM (998) <i>période d'essai</i>	07/02/1979	29/06/2009	2009/38
CCNE	3178	Exploitations frigorifiques (200) <i>n° 74 période d'essai</i>	10/07/1956	23/06/2009	2009/47
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>n° 9 champ d'application</i>	21/01/1997	01/10/2009	2010/1

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>développement emploi personnes handicapées</i>	10/06/1988	24/03/2009	2009/30
CCNE	3283	Golf (2021) <i>n° 45 diverses modifications</i>	13/07/1998	16/09/2009	2009/45
CCNE	3241	Habillement articles textiles commerce de détail (1483) <i>période d'essai - indemnité licenciement</i>	25/11/1987	15/09/2009	2009/52
CCNE	3221	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>n° 2 révision de la convention</i>	21/10/1983	26/05/2009	2009/42
CCNE	3330	Habitat social organisations professionnelles (2526) <i>n° 5 période d'essai</i> <i>annexe à la convention collective nationale</i>	20/09/2005	13/05/2009 20/10/2009	2009/27 2010/1
APNE		Horlogerie bijouterie handicap	13/02/2009		2009/15
CCN	3198	Hospitalisation à but non lucratif FEHAP (29) <i>n° 2009-01 toilette de la convention</i>	31/10/1951	03/04/2009	2009/49
CCNE	3307	Hospitalisation privée (2264) <i>n° 22 période d'essai, licenciement, rupture</i>	18/04/2002	24/04/2009	2009/24
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>n° 44 modification article 13 - période d'essai</i>	09/09/1988	23/06/2009	2009/42
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>modification article 9 - période d'essai</i>	18/12/1952	29/05/2009	2009/33
CCNE	3130	Jeux jouets industries (1607) <i>n° 33 mise à jour</i>	25/01/1991	10/06/2009	2009/32
CCNE	3261	Logistique entreprises communication directe (1611) <i>n° 14 modifications de la convention</i>	19/11/1991	03/09/2009	2009/46
CCNE	3266	Maisons d'étudiants (1671) <i>n° 39 période d'essai</i>	27/05/1992	19/06/2009	2009/40
CCNE	3170	Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>n° 15 salariés mis à disposition</i>	06/01/1970	25/02/2009	2009/17
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>égalité professionnelle - diversité sociale</i>	21/03/1972	10/02/2009	2009/18
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>égalité professionnelle - diversité sociale</i>	17/11/1969	10/02/2009	2009/18

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>égalité professionnelle - diversité sociale</i>	17/06/1965	10/02/2009	2009/18
APNE	3109	Métallurgie égalité professionnelle <i>ajout de nouveaux chapitres</i>	19/06/2007	30/06/2009	2007/30 2009/40
CCNE	3060	Meunerie (1930) <i>n° 28 période d'essai et indemnité de licenciement</i>	16/06/1996	13/02/2009	2009/15
CCNE	3304	Missions locales et PAIO (2190) <i>n° 33 classement professionnel et rémunération n° 35 périodes d'essai</i>	21/02/2001	05/06/2009 29/06/2009	2009/38 2009/38
AINE		Modernisation marché du travail <i>n° 4 indemnités de rupture (licenciement)</i>	11/01/2008	18/05/2009	2008/18 2009/26
APN		Moniteurs de plongée travail saisonnier	26/06/2009		2009/29
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>n° 13 droit syndical, IRP et annexe 6</i>	31/01/2000	18/03/2009	2009/24
CCNE	3184	Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>contingent heures supplémentaires et indemnité licenciement</i>	10/05/1999	18/06/2009	2009/45
CCNE	3294	Pâtes alimentaires sèches couscous non préparé (1987) <i>n° 2009-01 période d'essai n° 2009-03 indemnité conventionnelle licenciement</i>	03/07/1997	11/06/2009 11/06/2009	2009/37 2009/37
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>modification accord du 25/09/2008 - handicap</i>	06/04/1956	24/09/2009	2009/46
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>amélioration des conditions de travail</i>	03/12/1997	30/09/2009	2009/48
APN		Pôle emploi gestion du personnel	12/01/2009		2009/22
CCNE	3269	Pompes funèbres (759) <i>période d'essai, démission, retraite</i>	01/03/1974	27/01/2009	2009/23
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>égalité professionnelle</i>	13/08/1999	28/05/2009	2009/35
CCNE	3196	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>période d'essai</i>	15/02/1985	16/07/2009	2009/52
CCNE	3248	Promotion construction (1512) <i>n° 25 période d'essai</i>	18/05/1988	07/04/2009	2009/22

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
CCNE	3173	Propreté entreprises (1810) <i>n° 1 période d'essai</i>	01/07/1994	22/07/2009	2009/36
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiables (454) <i>n° 39 modification article 16 (contrat de travail)</i>	15/05/1968	20/10/2009	2010/2
CCNE	3225	Restauration de collectivités (1266) <i>n° 2 à l'avenant n° 3 changement prestataire n° 45 transposition loi marché du travail</i>	20/06/1983	27/05/2009 22/06/2009	2009/30 2009/47
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>promotion de la diversité et égalité des chances</i>	09/12/1993	27/03/2009	2009/22
APN		Sanitaire, médico-sociale CDD à objet défini	16/06/2009		
CCN		Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux (405) <i>n° 02-2009 délai de préavis n° 03-2009 période d'essai n° 04-2009 période d'essai</i>	26/08/1965	20/03/2009 20/03/2009 20/03/2009	2009/41 2009/41 2009/41
CCN	3315	Sidérurgie (2344) <i>actualisation de la convention</i>	20/11/2001	04/03/2009	2009/16
CCNE	3328	Sport (2511) <i>n° 40 recodification Code du travail</i>	07/07/2005	22/04/2009	2009/31
CCNE	3106	Textile industrie (18) <i>indemnisation de la maternité</i>	01/02/1951	04/02/2009	2009/17
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>emploi des personnes handicapées n° 81 période d'essai</i>	10/12/1985	04/02/2009 16/06/2009	2009/14 2009/29
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>changement de prestataire (interurbain) conducteurs accompagnateurs handicap n° 4 à l'accord du 18/04/2002 - ARTT</i>	21/12/1950	07/07/2009 07/07/2009 07/07/2009	2009/43 2009/43 2009/43
APNE	3212	Travail temporaire formation professionnelle <i>n° 3 accord du 08/07/2004 - contrats spécifiques</i>	08/07/2004	23/10/2009	2004/36 2010/2
APN	3212	Travail temporaire frais de transports publics	31/10/2009		2010/2
CCN		Tribunaux de commerce greffes (240) <i>indemnité de licenciement (article 50) période d'essai (article 19)</i>	14/11/1957	14/10/2009 14/10/2009	2009/48 2009/48

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
CCNE	3086	Tuiles et briques industrie (1170) <i>transposition de la loi de modernisation</i>	17/02/1982	08/09/2009	2009/51
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>n° 24 annexe V - embauchage - période d'essai</i> <i>n° 45 embauchage - période d'essai</i> <i>n° 57 annexe I - embauche et période d'essai</i>	13/02/1969	14/05/2009 14/05/2009 14/05/2009	2009/26 2009/26 2009/26
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>n° 41 mise à disposition des salariés</i> <i>n° 43 révision de diverses dispositions</i>	01/10/1985	16/04/2009 16/04/2009	2009/27 2009/27
CCD	3362	Métallurgie Belfort Montbéliard (2755) <i>modification article 55 - indemnité licenciement</i>	25/07/2008	07/07/2009	2009/43
CCDE		Métallurgie Eure-et-Loir (984) <i>période d'essai et indemnité de licenciement</i>	27/07/1978	27/02/2009	2009/17

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

DONNÉES GÉNÉRALES

Sur la base des données provisoires collectées au 31 décembre 2009 auprès des unités territoriales (UT) des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), 28 185 accords collectifs ou textes assimilés⁽¹⁾ ont été conclus entre employeurs et représentants du personnel dans les entreprises en 2009, soit une légère progression par rapport à l'année précédente (+ 3,8 %). 22 204 d'entre eux ont été signés par des délégués syndicaux.

Les accords collectifs et autres textes relatifs à l'épargne salariale sont en nette progression par rapport à 2008, sous l'effet de diverses mesures réglementaires incitant les entreprises à modifier leurs dispositifs d'intéressement, de participation ou leurs plans d'épargne d'entreprise. En revanche, le nombre d'accords et autres textes issus de négociations collectives plus classiques (avec des délégués syndicaux, et sur d'autres thèmes que l'épargne salariale) est globalement stable. Si les thématiques centrales que sont les salaires et primes et le temps de travail semblent en léger recul en 2009, celles liées à l'emploi progressent, notamment sous l'effet des négociations relatives à l'emploi des seniors, menées au cours du dernier trimestre 2009.

I. CONTEXTE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE

I.1. CADRE JURIDIQUE DE LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EN 2009

La négociation d'un accord d'entreprise permet de définir des règles collectives en matière de relation de travail, adaptées aux spécificités et besoins de l'entreprise, dans le cadre plus général du Code du travail, des accords interprofessionnels et des conventions collectives de branche. Une négociation collective suppose 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.

1) Afin de cerner au mieux l'ensemble des négociations collectives d'entreprise, sont comptabilisés un ensemble de textes signés en 2009 et témoignant d'une activité de négociation : nouveaux accords, avenants, adhésions, dénonciations d'accords, et procès-verbaux de désaccord. Les résultats présentés ici sont provisoires car seuls les accords signés en 2009 et enregistrés dans les UT des DIRECCTE jusqu'au

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'entreprise. Depuis les années 90, des exceptions légales à ce principe ont été aménagées pour favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux (loi du 12 novembre 1996, loi du 19 février 2001). Elles permettent, 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, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, puis la loi du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale, ont étendu ces possibilités : 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. En 2009, il était encore nécessaire qu'un accord de branche définisse préalablement les modalités de négociations avec des représentants élus. Depuis le 1^{er} janvier 2010, en revanche, cette condition a disparu. La négociation avec des instances élues ou mandatées est possible, en l'absence de délégué syndical, sur tous les sujets pour lesquels la loi renvoie à un accord collectif (hors L.1233-21 du Code du travail relatif aux modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique).

Le premier volet de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale⁽²⁾ a plus largement modifié les règles de la négociation collective d'entreprise. L'obligation, pour les organisations syndicales signataires d'un accord collectif, d'avoir recueilli 30 % des voix aux dernières élections⁽³⁾ peut notamment avoir eu des répercussions sur la capacité des partenaires sociaux à signer un accord à l'issue des négociations. Par ailleurs, les changements affectant les conditions de représentativité des syndicats, et plus particulièrement les conditions de désignation des délégués syndicaux, peuvent aussi avoir eu des conséquences indirectes sur les négociations collectives. La modification du "paysage" syndical dans les entreprises ayant organisé des

2) Ce volet de la loi fait suite à la "position commune sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme" signée en avril 2008 par le MEDEF, la CGPME, la CGT et la CFDT.

3) De façon transitoire, l'article 42 de la loi du 12 mai 2009 permet aux entreprises n'étant pas en mesure de faire état des résultats obtenus au premier tour des dernières élections professionnelles (résultats non dépouillés en cas de quorum non atteint par exemple) de procéder à un référendum auprès des salariés afin de valider les accords signés.

élections professionnelles sous le nouveau régime en 2009 (ou même la perspective d'un changement en raison d'élection à venir) peut en effet avoir un effet sur la tenue de négociations collectives en 2009 et leur aboutissement.

Enfin, le second volet de la loi du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail peut avoir affecté la négociation collective d'entreprises sur différents thèmes (contingent d'heures supplémentaires, aménagement et organisation du temps de travail, compte épargne temps). En effet, la loi modifie, avec effet immédiat, la hiérarchie des normes en la matière, donnant à la négociation d'entreprise une primauté sur la négociation de branche, qui devient subsidiaire.

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 novembre 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 hommes et femmes 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.

La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail conditionne dorénavant certains allègements de cotisations sociales employeurs au respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs dans l'entreprise. Ce principe de conditionnalité est officiellement entré en vigueur en janvier 2009. Il a donc pu avoir une influence sur l'activité de négociation des entreprises. Techniquement, ce principe peut avoir des répercussions sur les statistiques présentées dans ce chapitre en accroissant le nombre de procès-verbaux de désaccord effectivement déposés par les entreprises auprès des unités terri-

toriales (UT) des DIRECCTE, afin d'entériner l'existence de négociations collectives.

Enfin, l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009, en date du 17 décembre 2008, vise à inciter fortement les branches et les entreprises à s'engager dans des négociations sur l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés. Pour cela, une pénalité est applicable aux entreprises de plus de 50 salariés (ou appartenant à un groupe de plus de 50 salariés) lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés. Cette pénalité se monte à 1 % des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés et est applicable à compter du 1^{er} janvier 2010. Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif, et en particulier le champ des mesures permettant l'exonération, ont été précisés par les deux décrets du 20 mai 2009 et les circulaires DGEFP-DGT-DSS du 9 juillet 2009 et DSS du 14 décembre 2009. Sont exemptées de la pénalité les entreprises qui peuvent se prévaloir d'être couvertes :

- pour les entreprises ou groupes de plus de 300 salariés, par un accord d'entreprise ou un plan d'action d'entreprise comportant des mesures en faveur de l'emploi des salariés âgés ;
- pour les entreprises ou groupes de 50 à 300 salariés, par un accord d'entreprise ou un plan d'action d'entreprise ou un accord de branche comportant des mesures en faveur de l'emploi des seniors.

Les entreprises (ou groupes) de 300 salariés ou plus ne sont redevables de la pénalité qu'à compter du 1^{er} janvier 2010, dès lors qu'aucun accord collectif ou plan d'action d'entreprise (ou de groupe) n'a été déposé avant le 1^{er} février 2010.

Les entreprises (ou groupes) de 50 à 300 salariés, compte tenu de la circulaire interministérielle du 14 décembre 2009, ne sont redevables de la pénalité qu'à compter du 1^{er} avril 2010 si elles ne sont pas couvertes par un accord de branche, un accord d'entreprise (ou de groupe), ou un plan d'action déposé au 31 mars 2010 (cf. Partie 2 "Le contexte législatif et réglementaire").

Compte tenu de l'échéance du 1^{er} janvier 2010 pour l'application de la pénalité, le délai laissé aux entreprises pour négocier des accords ou établir des plans d'action a été relativement court. Un nombre conséquent d'accords et plans ont été déposés en fin d'année 2009 auprès des unités territoriales (UT) des DIRECCTE par les entreprises, afin de faire valoir leur droit à exonération de la pénalité ; cet afflux de dépôts, parfois combinés avec des demandes de rescrit, a pu avoir un impact sur le rythme d'enregistrement des accords collectifs en fin d'année.

I.2. CIRCUIT DE LA COLLECTE DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Les données analysées par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) sont issues des seules informations enregistrées par les unités territoriales (UT) des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE, ex-directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, DRTEFP) 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 2009 sont à ce jour provisoires, puisqu'ils reposent sur les données enregistrées jusqu'au 31 décembre 2009. Comme chaque année, une proportion non négligeable de textes signés fin 2009 n'est enregistrée dans les UT qu'au premier semestre 2010. Par ailleurs, en raison de certaines mesures légales appliquées en 2009 et décrites dans la partie précédente (politique en faveur de l'emploi des salariés âgés notamment), le rythme d'enregistrement des accords d'entreprise par les UT a pu être modifié par rapport à l'année 2008. Les tendances estimées sur un an dans ce bilan, à partir des seules données disponibles au 31 décembre 2009, sont donc susceptibles d'être révisées au second semestre 2010.

I.3. CHAMP DES ACCORDS ET TERMINOLOGIE

L'objectif étant de rendre compte le plus largement possible des négociations ayant eu lieu dans les entreprises en 2009, 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 UT des DIRECCTE. Dès lors que ces textes résultent d'une négociation collective menée au niveau d'un groupe d'entreprises, d'une unité économique et sociale (UES), d'une entreprise ou d'un établissement, et qu'ils comportent la signature de l'employeur et de représentants des salariés, ils sont qualifiés ici d'**accords d'entreprise**. Le terme générique d'"accords d'entreprise" recouvre donc en réalité 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 désaccord. Nous incluons dans l'analyse les textes ne correspondant pas à des "accords" au sens strict dès lors qu'ils sont signés par des représentants des salariés car ils révèlent différentes formes d'aboutissement de négociations collectives. Les accords stricts et les avenants représentent l'essentiel des textes déposés.

La signature de représentants des salariés (élus ou désignés) est un critère minimal requis pour considérer qu'un texte résulte d'un processus de négociation collective. Cela signifie que les décisions unilatérales (textes comportant seulement la signature de l'employeur) et les accords ratifiés après référendum auprès des salariés sont mis à part dans l'analyse qui suit⁽⁴⁾.

Un autre éclairage statistique sur la négociation d'entreprise

Le dénombrement des accords signés ne donne qu'une image partielle de la négociation collective dans les entreprises, notamment lorsque les négociateurs n'ont pu parvenir à la conclusion d'un accord. Ce type de données ne permet pas d'estimer le degré de diffusion de la négociation collective au sein des entreprises françaises. Pour mener ce type d'analyse, on s'appuie sur les données de l'enquête annuelle "Activité et condition d'emploi de la main-d'œuvre" (ACEMO) de la DARES, qui porte sur la représentation des salariés et la négociation collective dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole. Les premières éditions portent sur les années 2005 à 2008 : elles font apparaître quelques caractéristiques structurelles de la négociation collective dans les entreprises⁽⁵⁾. Ainsi, en 2008 environ 16 % des entreprises de 10 salariés ou plus ont ouvert au moins une négociation. Cette proportion passe à plus de 50 % dans les entreprises de 50 salariés et plus. Enfin, plus des trois quarts des entreprises déclarant la présence d'un délégué syndical en leur sein ont ouvert au moins une négociation annuelle.

II. NOMBRE ET TYPES D'ACCORDS EN 2009

II.1. DÉCOMPOSITION DU VOLUME D'ACCORDS EN 2009

Au cours de l'année 2009, près de 82 000 textes ont été enregistrés dans les unités territoriales (UT) des DIRECCTE. 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 2008. Seuls 60 460 textes relèvent de l'année 2009⁽⁶⁾.

Parmi les textes signés dans l'année, certains ne peuvent pas être exploités car leur saisie dans la base de données présente des erreurs ou des incohérences impossibles à corriger (aucun thème de négocia-

4) S'agissant pour l'essentiel de textes relatifs à l'épargne salariale, nous n'en ferons état que dans la partie consacrée à cette thématique.

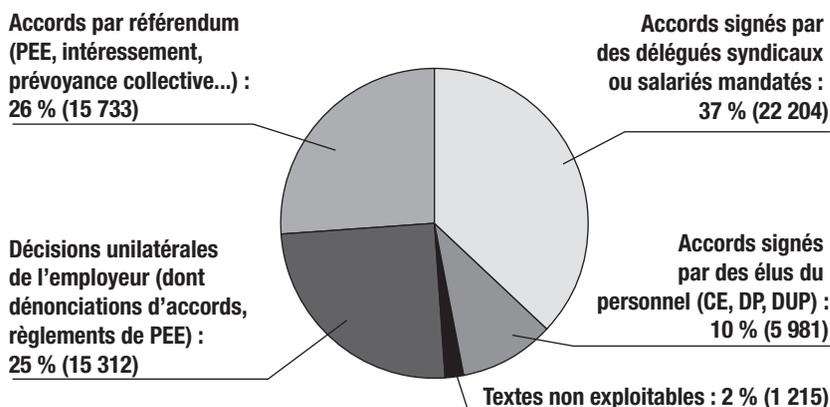
5) Voir M. Bobbio, A. Naboulet (2010) : "Négociations collectives et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2008" DARES Analyses, DARES (à paraître).

6) Ils comportent une date de signature (y compris pour les décisions unilatérales de l'employeur) comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2009.

tion 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).

Il convient également de distinguer les décisions unilatérales signées par l'employeur et les textes ratifiés par un référendum (essentiellement à la majorité des deux tiers des salariés, en matière d'épargne salariale), pour lesquels le rôle des représentants des salariés dans la négociation n'est pas avéré. Ces textes sont nombreux en 2009 (51 % de l'ensemble) et renvoient quasi exclusivement au champ de l'épargne salariale⁽⁷⁾.

Répartition des textes signés et enregistrés en 2009^(a)



Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DARES.

(a) Données provisoires au 31/12/2009. 60 445 textes pris en compte.

Une fois distinguées les deux catégories de textes précédentes, on recense 28 185 textes (nouveaux accords, avenants, PV de désaccord, adhésions et dénonciations) signés, soit par des représentants syndicaux (délégués syndicaux, salariés mandatés), soit par des représentants élus des salariés (membres du comité d'entreprise, délégués du personnel, ou délégation unique du personnel). Ces accords ont été signés dans plus de 13 000 entreprises, UES ou groupes différents, et concernent potentiellement sept millions de salariés environ.

Enfin, on comptabilise le sous-ensemble d'accords uniquement signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés. Cette sélection vise à analyser l'évolution de la négociation collective d'entreprise dans sa forme traditionnelle, c'est-à-dire avec des syndicats

7) Pour les plans d'épargne d'entreprise, les documents déposés se résument bien souvent au seul contrat commercial établi entre l'employeur et l'organisme bancaire ou la compagnie d'assurance.

représentés au niveau de l'entreprise, et à assurer une comparabilité par rapport aux années antérieures. De plus, cette méthode permet notamment d'isoler des fluctuations liées au développement des textes sur l'épargne salariale, le plus souvent ratifiés au sein des comités d'entreprise. Au 31 décembre 2009, ce sont donc de 22 204 accords signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés qui sont comptabilisés. Les accords signés par des salariés mandatés sont en nombre extrêmement restreint.

II.2. TENDANCE GLOBALE EN 2009

Pour parvenir à estimer une tendance en volume de la négociation collective d'entreprise, il convient de comparer les données disponibles au 31 décembre 2009 (données provisoires) à celles disponibles au 31 décembre 2008.

La négociation collective, dans sa forme institutionnelle la plus classique, semble connaître une certaine stabilité. On estime que le nombre d'accords signés par des délégués syndicaux est quasiment stable par rapport à 2008 (+ 0,2 %). Toutefois, le nombre total de textes signés par des représentants du personnel, qu'ils soient désignés par des syndicats ou élus, croît de près de 4 % entre 2008 et 2009. Cette hausse tient avant tout à la forte augmentation du nombre d'accords signés par des représentants élus du personnel (délégués du personnel, élus au comité d'entreprise, délégation unique), de l'ordre de 20 %.

La progression du nombre d'accords et autres textes signés par des représentants élus est intimement liée à une progression de ceux concernant l'épargne salariale par rapport à 2008⁸⁾ : 93 % de ces textes portent en effet sur l'intéressement ou la participation ou encore les plans d'épargne. La forte progression des textes ratifiés par référendum ou à l'initiative du seul employeur (+ 44 % par rapport à 2008) relève également en grande partie de cette dynamique relative à l'épargne salariale. Concernant les textes signés par les seuls employeurs, leur forte progression tient également à l'apparition des plans d'action en faveur des salariés âgés, qui s'apparentent à des décisions unilatérales.

8) Le nombre de textes portant uniquement sur l'épargne salariale, quel que soit leur mode de conclusion, progresse de près de 25 % entre 2008 et 2009 (cf. partie relative à l'épargne salariale). On ne peut exclure que cette forte hausse des accords et autres textes relatifs à l'épargne salariale soit un peu surestimée du fait de biais de collecte en 2008. En effet, ces estimations reposent sur l'hypothèse selon laquelle les retards d'enregistrement dans les UT des DIRECCTE sont constants d'une année sur l'autre. Or cette hypothèse doit être relativisée entre 2008 et 2009 du fait du dépôt, en 2008, de près de 40 000 textes supplémentaires par rapport à une année "normale" et relatifs à la prime exceptionnelle de 1 000 euros et au déblocage anticipé de la participation en 2008 (cf. Bilan de la négociation collective en 2008, "La négociation d'entreprise").

La négociation d'accords avec des salariés mandatés par des organisations syndicales extérieures à l'entreprise demeure, quant à elle, toujours très rare⁹⁾.

Nombre de textes signés dans les entreprises en 2009 et évolution estimée par rapport à 2008 selon le type de signataires

Types de textes	Signataires en 2009 <small>Chiffres provisoires</small>	Croissance estimée sur un an^(a)
Total des textes enregistrés	60 445	21,5 %
Accords d'entreprise signés par des élus du personnel, des délégués syndicaux, ou des salariés mandatés	28 185	3,8 %
<i>Dont textes signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés</i>	22 204	0,2 %
<i>Dont textes signés par des élus du personnel</i>	5 981	19,6 %
Textes ratifiés à la majorité des deux tiers des salariés et décisions unilatérales	31 045	43,9 %
<i>Dont textes ratifiés par référendum</i>	15 733	24,1 %
<i>Dont textes signés par le seul employeur</i>	15 312	72,0%
Textes inexploités (erreurs, incohérences)	1 215	19,7 %

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DARES.

(a) Méthodologie : taux de croissance estimée en comparant le nombre de textes signés en 2009 et comptabilisés au 31 décembre 2009 au nombre de textes signés en 2008 et enregistrés avant le 31 décembre 2008. Sous l'hypothèse que les retards de collecte sont constants en 2008 et 2009.

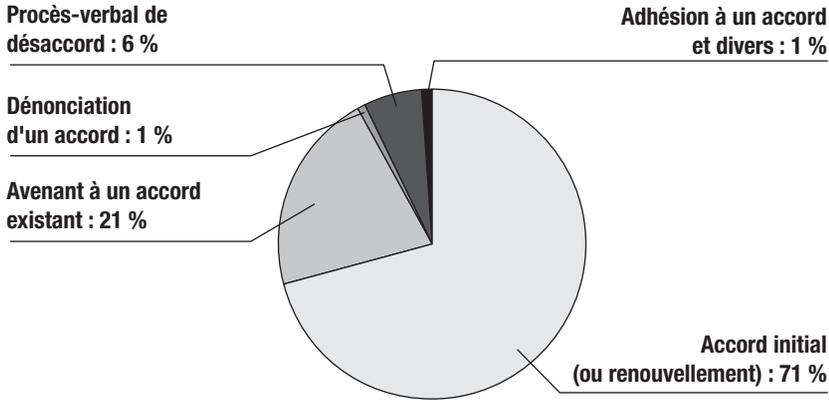
II.3. TYPES DE TEXTES ET CALENDRIER DES NÉGOCIATIONS

Des procès-verbaux de désaccord plus fréquemment recensés en 2009

Parmi les textes signés par des délégués syndicaux, les accords initiaux (ou les renouvellements d'accords anciens) en représentent plus de sept sur dix. Les dénonciations et les adhésions apparaissent très minoritaires. Une partie des dénonciations et adhésions ne sont cependant pas comptabilisées ici car elles sont uniquement signées par les employeurs, et sont donc assimilées à des décisions unilatérales.

9) Quelques dizaines d'accords comptabilisés dont le signataire est censé être un salarié mandaté par un syndicat extérieur à l'entreprise pour mener une négociation particulière.

Nature des textes signés en 2009^(a) par des délégués syndicaux



Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DARES.

(a) Données provisoires pour 2009, car seuls les accords enregistrés avant le 31/12/2009 sont comptabilisés (22 204 textes).

Les procès-verbaux de désaccord sont également peu fréquents (6 %) parmi les textes signés par des délégués syndicaux mais leur poids progresse par rapport à 2008 (4 %). Jusqu'en 2008, la proportion de procès-verbaux de désaccord était vraisemblablement sous-estimée. D'une part, si les procès-verbaux de désaccord doivent être déposés auprès de l'Administration au même titre que les accords collectifs, ce dépôt n'était que partiellement effectué, les entreprises ayant peu d'incitations à le faire. D'autre part, si les procès-verbaux de désaccord doivent normalement être cosignés par les employeurs et les représentants des salariés à l'issue des négociations, on observe fréquemment que seule la signature de l'employeur y figure. Cette situation apparaît notamment lorsque l'employeur entend manifester le respect de l'obligation de négocier alors que les délégués syndicaux ayant participé aux négociations rejettent le constat de désaccord, et contestent le fait que la négociation soit considérée comme close. Un certain nombre de procès-verbaux de désaccord sont alors répertoriés comme décisions unilatérales de l'employeur, et ne sont donc pas comptabilisés dans le cadre de cette analyse.

La loi du 3 décembre 2008 sur les revenus du travail, qui conditionne dorénavant certains allègements de cotisations sociales employeurs au respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs dans l'entreprise, peut avoir joué un rôle sur le recensement de ces procès-verbaux en 2009. En effet, elle a pu amener certaines entreprises, qui par le passé n'auraient pas déposé leur

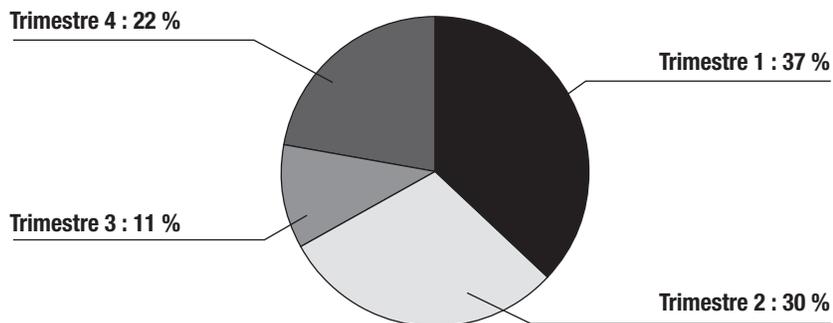
procès-verbal de désaccord auprès de l'Administration, à le faire en 2009 afin d'attester par ce dépôt de l'ouverture de négociations annuelles sur les salaires.

Le calendrier de signature des accords d'entreprise

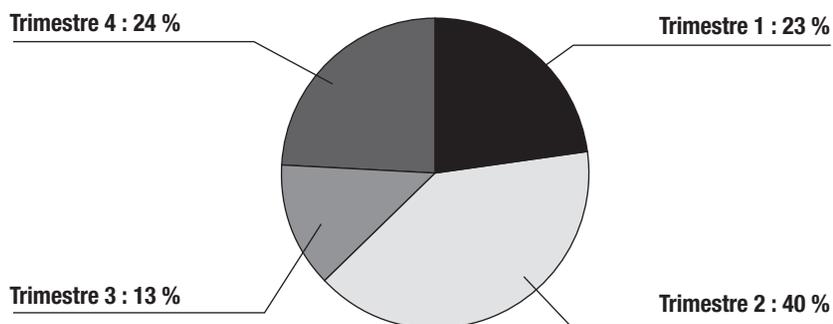
Structurellement, la négociation collective, dès lors qu'elle concerne la question des salaires et primes (éventuellement accompagnée d'autres sujets), se concentre sur le premier semestre de l'année civile : ainsi en 2008, deux tiers des textes signés par les délégués syndicaux et relatifs aux salaires et primes ont été signés entre janvier et juin.

Les négociations collectives sur l'épargne salariale, si l'on tient compte de l'ensemble des textes en 2008, quel que soit leur mode de conclusion (y compris référendum aux deux tiers et décisions unilatérales pour les PEE), sont en revanche plus nettement concentrées sur le second trimestre (40 % des accords). La concentration sur le second trimestre découle notamment d'un effet calendaire pour les accords d'intéressement : le bénéfice des exonérations de cotisations pour les sommes versées au titre de l'année en cours est conditionné à la signature d'un accord avant le 30 juin.

Répartition trimestrielle des accords salariaux signés par des délégués syndicaux en 2008^(a)



Répartition trimestrielle des textes sur l'épargne salariale signés en 2008^(a)



Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DARES.

(a) Le graphique porte sur 2008 car, pour 2009, les données du quatrième trimestre ne sont pas représentatives, puisque de nombreux accords signés en fin d'année n'ont pas été enregistrés au 31 décembre 2009.

III. 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 95 % des accords sont identifiés par un ou deux sujets de négociation¹⁰⁾.

Pour apprécier l'importance des différents thèmes abordés dans les accords au sens large (c'est-à-dire y compris les avenants, les PV de désaccord et les dénonciations), il convient de recentrer l'analyse sur ceux qui ont été signés par des représentants syndicaux (essentiellement des délégués syndicaux), puisqu'il s'agit encore aujourd'hui du cœur de la négociation collective d'entreprise. En revanche, pour analyser le domaine spécifique de l'épargne salariale, il conviendra d'élargir le champ des textes pris en compte (accords signés par des élus du personnel ou ratifiés par référendum, décisions unilatérales).

III.1. LES THÈMES DES ACCORDS SIGNÉS PAR DES SYNDICATS EN 2009

Rémunérations et temps de travail : des thématiques dominantes mais en léger repli

En 2009, la question des rémunérations demeure prépondérante dans les négociations d'entreprise : avec plus de 7 371 textes recensés au 31 décembre 2009, les "salaires et primes" sont traités dans 33 % des textes signés par des représentants syndicaux (contre 34 % en 2008, sur données définitives). La négociation collective dans les entreprises autour de la question salariale semble être en très léger repli par rapport à 2008¹¹⁾ : la dégradation de la conjoncture observée depuis le second semestre 2008, qui s'est notamment accompagnée d'une forte hausse du chômage, peut être à l'origine de cette baisse, la question des rémunérations pouvant être éclipsée par la nécessité de préserver les emplois dans les entreprises les plus touchées. La thématique du "temps de travail" est présente dans près de 5 800 textes. 26 % des textes signés abordent ainsi ce thème contre 28 % en 2008.

10) Certains accords résultant explicitement d'une négociation annuelle obligatoire globale sont uniquement classés dans le thème "salaires et primes", alors qu'ils abordent éventuellement d'autres questions. De ce fait, certains thèmes, souvent traités de façon secondaire dans ces accords plus généraux, sont sous-estimés par rapport aux autres : l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés, l'égalité professionnelle, les conditions de travail voire le temps de travail sont, à divers degrés, affectés par cette sous-estimation.

11) Il faudra cependant attendre de disposer des données définitives pour valider cette tendance. Des retards d'enregistrement des accords salariaux signés en fin d'année 2009 peuvent en effet amener à sous-estimer leur nombre au stade actuel.

Les thèmes de négociation en 2009 parmi les accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés

THÈMES ABORDÉS DANS LES ACCORDS ^(a) SIGNÉS PAR DES SYNDICATS	Nombre d'accords ^(a)	Fréquence de chaque thème ^(b)	Rappel : nombre d'accords et fréquence de chaque thème			
			Chiffres provisoires		Valeurs révisées et définitives	
	2009	2008	2007	2006	2005	
Total des accords^(a)	22 204		31 350	26 794	28 847	25 270
Salaires et primes	7 371	33,2 %	34 %	35,5 %	37,3 %	35,2 %
Temps de travail	5 787	26,1 %	28 %	25,5 %	26,2 %	29,3 %
Droit syndical, IRP, expression des salariés	1 640	7,4 %	6 %	7,0 %	11,4 %	8,4 %
Conditions de travail	325	1,5 %	2 %	1,7 %	1,6 %	2,2 %
Emploi	2 966	13,4 %	6 %	5,3 %	3,4 %	3,7 %
Classification	386	1,7 %	2 %	1,4 %	1,5 %	1,3 %
Formation professionnelle	357	1,6 %	2 %	2,0 %	2,1 %	2,3 %
Égalité professionnelle	1 531	6,9 %	5 %	4,3 %	2,1 %	1,3 %
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	1 719	7,7 %	12 %	8,3 %	6,3 %	6,0 %
Participation, intéressement, épargne salariale ^(c)	4 311	19,4 %	16 %	18,0 %	14,4 %	12,9 %

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DARES

Lecture : on recense, au 31/12/2009, 7 371 textes signés en 2009 par des représentants syndicaux et ayant abordé le thème des salaires et primes, soit 33,2 % de l'ensemble des accords conclus par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés.

(a) Il s'agit des accords, avenants, procès-verbaux de désaccord et des dénonciations d'accords signés en 2009 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 %.

(c) La composante "épargne salariale" présentée dans ce tableau ne correspond qu'aux accords et aux textes signés par des délégués syndicaux et abordant le sujet, ce qui minore le poids de ce thème.

Le nombre d'accords portant sur l'emploi progresse

Le thème de l'emploi, abordé dans 13,4 % des textes signés par des délégués syndicaux (2 966 textes), contre 6 % en 2008, est en forte hausse par rapport à 2008. Cela tient à plusieurs incitations légales concernant l'emploi de certaines catégories de salariés (salariés âgés, salariés handicapés) mais aussi à la conjoncture économique (accords et plans de sauvegarde de l'emploi). En tout premier lieu, elle tient à la signature, au second semestre 2009, d'accords collectifs relatifs à l'emploi des salariés âgés, dans le cadre de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009. Cette dernière a institué le principe d'une pénalité pour les entreprises ou groupes de

plus de 50 salariés qui ne seraient pas couverts, au 1^{er} janvier 2010, par un accord de branche, un accord d'entreprise ou un plan d'action, traitant de l'emploi des salariés âgés. De nombreuses entreprises ont donc conclu des accords collectifs sur ce sujet, afin de pouvoir être exonérées de cette pénalité au 1^{er} janvier.

Près de 5 000 accords d'entreprise ou de groupe ou plans d'action sur ce thème ont été enregistrés par les services du ministère chargé du Travail au 31 décembre 2009, dont 1 880 sont des accords signés par des délégués syndicaux. Mais ces chiffres ne reflètent qu'une partie du nombre total de textes déposés avant cette date. On estime que plus de 13 000 accords ou plans d'action ont été déposés dans les DIRECCTE en 2009, pour l'essentiel au cours des dernières semaines de décembre, ce qui explique qu'ils n'aient pu tous être enregistrés. Ces données seront intégrées et comptabilisées dans des études spécifiques que la DARES conduira ultérieurement.

Le nombre d'accords ou avenants signés en 2009 et abordant la question de l'emploi des travailleurs handicapés progresse également par rapport à 2008 (on en dénombre de façon provisoire 740 pour 2009, soit 3,2 % des textes signés par des délégués syndicaux, contre moins de 2 % lors des années précédentes). Cette thématique progresse du fait de l'obligation légale de négocier qui existe depuis quelques années, mais reste encore assez marginale. Ceci peut s'expliquer en partie par le fait que ce thème est souvent évoqué au sein d'accords issus de la négociation annuelle obligatoire, qui abordent de nombreux sujets, et est donc difficile à repérer lors de l'enregistrement des textes.

Les accords de méthode et accords de sauvegarde de l'emploi sont plus nombreux (on en dénombre de façon provisoire 230 pour 2009, alors que l'on en recense de façon définitive que 225 pour 2008). Cette progression est à mettre sur le compte de la dégradation brutale de l'activité économique.

En revanche, le nombre d'accords de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) diminue par rapport à 2008⁽¹²⁾. Cette diminution peut tenir à plusieurs facteurs. D'une part, un pic d'accords (950) avait été atteint en 2008, du fait de l'obligation légale, instaurée en janvier 2005, de négocier sur la GPEC tous les trois ans dans les entreprises de plus de 300 salariés. La baisse de 2009 serait donc une conséquence cyclique de l'obligation triennale, si on

12) On comptabilise, sur données provisoires, 550 accords de GPEC signés en 2009. Il existe cependant, chaque année, une incertitude sur le volume exact d'accords de GPEC, sachant que la limite est parfois tenue entre les accords dits "de méthode", qui servent à anticiper des restructurations, et les accords qui réellement visent à définir une politique de gestion des emplois et des compétences. La codification de ces accords est de ce fait difficile.

suppose que toutes les entreprises ou groupes ont déjà négocié au moins une fois entre 2005 et 2008. On peut également envisager que la conjoncture dégradée et incertaine de 2009, n'a pas été propice à des négociations sur l'évolution à moyen terme de l'emploi, notamment au sein d'entreprises en difficulté.

Égalité professionnelle

La loi du 23 mars 2006, qui renforce l'obligation de négocier sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, avec notamment comme horizon la suppression des écarts de rémunération en 2010, continue de se traduire par un accroissement du nombre d'accords abordant ce thème. Plus de 1 500 textes abordant la question des inégalités salariales entre les femmes et les hommes ont été recensés en 2009 (données provisoires). Cette progression sensible semble refléter la volonté des entreprises de satisfaire à l'obligation légale, mais elle ne permet pas de juger du contenu des dispositifs mis en œuvre pour réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Protection sociale complémentaire

La protection sociale complémentaire, qui regroupe prévoyance collective classique, complémentaire santé et retraite supplémentaire, est en recul par rapport à 2008 : elle n'est présente que dans 7,7 % des textes signés par des représentants syndicaux, contre 13 % en 2008. La fréquence de ce thème retrouve donc le niveau de 2007, après une année 2008 exceptionnelle du fait d'une échéance légale. En effet, les entreprises avaient jusqu'au 31 décembre 2008 pour se mettre en conformité avec la loi Fillon de 2003, qui a modifié les conditions dans lesquelles les cotisations versées dans le cadre de régime de prévoyance collective peuvent être exonérées de prélèvement sociaux et fiscaux. De nombreuses entreprises ayant des régimes de prévoyance anciens ont donc attendu 2008 pour les modifier (en les rendant notamment obligatoires pour tous les salariés) afin de pouvoir continuer à bénéficier des allègements de cotisations sociales en 2009 (cf. Partie 4, "Protection sociale complémentaire professionnelle et négociation collective : caractéristiques et tendances sur la période récente").

La thématique "droit syndical, instances représentatives du personnel et expression des salariés" est présente dans 7 % des accords signés en 2009, soit une légère progression par rapport à 2008. Cette hausse peut être liée à la négociation de protocoles préélectoraux s'inscrivant dans le cadre de la loi du 20 août 2008 sur la démocratie sociale. Compte tenu des changements apportés par cette

loi aux règles de représentativité, on ne peut exclure qu'elle ait amené de nombreuses entreprises à proroger les mandats des représentants existants, afin notamment de se laisser le temps de négocier les conditions des nouvelles élections¹³⁾. Les nouveaux enjeux associés aux élections des comités d'entreprise ou des délégués du personnel peuvent en effet être tels, que les organisations syndicales comme les employeurs souhaitent revoir en profondeur les modalités d'organisation des élections (périmètre des établissements, liste d'électeurs).

Conditions de travail, classifications et formation professionnelle : des thématiques marginales et peu dynamiques

Les classifications, les conditions de travail et la formation professionnelle sont généralement des thèmes moins fréquents dans les accords d'entreprise : ils sont explicitement signalés dans moins de 2 % des accords. Ceci peut partiellement s'expliquer par le fait que ces thématiques sont souvent évoquées au sein d'accords portant sur de nombreux thèmes (notamment en cas d'accords relevant de la négociation annuelle obligatoire) : le repérage de ces thèmes est dès lors plus difficile, d'où une possible sous-évaluation.

La principale cause de la faible présence des thèmes concernant la formation professionnelle et les classifications tient au fait qu'ils sont avant tout négociés au niveau des branches. Les petites entreprises ne négocient pas sur ces thèmes, se référant à leur convention collective pour appliquer les normes spécifiques à leur secteur. Seules les grandes entreprises semblent à même de développer leur propre grille de classification des postes, qu'elles ne révisent cependant pas chaque année.

Concernant les conditions de travail, l'entreprise demeure un niveau pertinent de négociation, en interaction avec le niveau de la branche. Or, la part des accords d'entreprise relatifs à ce thème apparaît non seulement faible mais semble également diminuer au cours des dernières années.

13) On ne peut cependant exclure que la durée des mandats fasse l'objet de négociations dans le cadre des protocoles préélectoraux, notamment pour les entreprises qui organisent pour la première fois des élections. Les protocoles préélectoraux ne sont théoriquement pas déposés et enregistrés comme les autres textes (ils n'ont pas le statut d'accords collectifs), ce qui n'empêche pas qu'un certain nombre d'entre eux le soient en réalité.

III.2. L'ÉPARGNE SALARIALE : UN DYNAMISME SUSCITÉ PAR LA LOI

La part des accords et avenants signés par des délégués syndicaux et portant sur des dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, plans d'épargne d'entreprise, plans d'épargne pour la retraite collectifs) progresse fortement, passant de 16 % en 2008 à plus de 19 % en 2009, après une croissance continue jusqu'en 2007. Cette tendance ne reflète qu'en partie l'importance 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 dispositifs mis en place dans les entreprises, car il existe des modes spécifiques de ratification des "accords" pour l'intéressement et la participation (négociation avec le comité d'entreprise, ratification directe par référendum) et pour les plans d'épargne (négociation avec des délégués du personnel, décision unilatérale de l'employeur).

Évolution des accords et autres textes portant spécifiquement sur l'épargne salariale⁽¹⁴⁾

	2009 <i>(Chiffres provisoires)</i>	Évolution constatée* 2007-2008	Évolution estimée** entre 2008 et 2009 <i>(Chiffres provisoires)</i>
Total de textes sur l'épargne salariale	35 810	- 13,8 %	24,1 %
Intéressement	17 905	- 4,5 %	+ 19,2 %
Participation	3 462	+ 10,3 %	+ 38,1 %
Plans d'épargne d'entreprise (PEE)	13 478	- 26,5 %	+ 29,1 %
Plans d'épargne retraite collectifs (PERCO)	1 141	- 10,6 %	- 0,4 %

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DARES.

* Données définitives pour 2007 et 2008, hors textes déposés auprès des services territoriaux de Paris.

** Estimation à partir des données provisoires au 31 décembre 2008 et 2009, et hors textes déposés auprès des services territoriaux de Paris.

Au total, ce sont près de 36 000 textes relatifs à l'épargne salariale qui ont déjà été comptabilisés au titre de l'année 2009⁽¹⁵⁾, tous modes de conclusion confondus. On constate en 2009 une forte progression (+ 24 %) du nombre d'accords, avenants ou décisions unilatérales abordant de façon spécifique le champ de l'épargne salariale. Cette

14) Pour pouvoir comparer les années entre elles, nous ne comptabilisons ici pour l'année 2008 ni les textes relatifs à la prime exceptionnelle de 1 000 euros ni ceux qui concernent le déblocage exceptionnel de la participation.

15) Données provisoires, au 31 décembre 2009.

forte progression concerne trois composantes réunies sous ce thème : intéressement, participation, plans d'épargne d'entreprise (PEE) ou plans d'épargne interentreprises (PEI). En revanche le nombre de textes relatifs aux plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCO) apparaît globalement stable.

La hausse observée en 2009 fait suite à une année 2008 caractérisée par une baisse importante du nombre de textes relatifs aux PEE (- 25 %) et une diminution moindre des textes relatifs aux PERCO (- 10 %) et à l'intéressement (- 4 %). Cette diminution concentrée au second semestre 2008, pouvait en partie s'expliquer par la crise financière alors à son point culminant, rendant de fait peu opportunes les formules d'épargne salariale.

On peut également aujourd'hui envisager que les fortes fluctuations de l'activité de négociation autour des PEE entre 2007 et 2009 aient été en partie liées à la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie. En effet, cette loi a modifié l'article L.3332-17 du Code du travail, et dispose que tout règlement de plan d'épargne d'entreprise doit dorénavant offrir à ses bénéficiaires la possibilité d'acquérir des parts d'un fonds commun de placement d'entreprise investi dans des entreprises dites "solidaires". Les entreprises ayant déjà mis en place un PEE avant l'entrée en vigueur de cette loi, avaient jusqu'au 1^{er} janvier 2010 pour se conformer à cette nouvelle disposition. Cette loi a donc pu être à l'origine du fort rebond du nombre de textes : on recense ainsi en 2009 une proportion exceptionnellement élevée d'avenants à des accords antérieurs et de dénonciations parmi les textes relatifs aux PEE (plus de 50 %). Les organismes bancaires ou assurantiers proposent des règlements préétablis aux entreprises, sous prétexte de mise en conformité avec les nouveaux textes, et convainquent de petites entreprises de mettre en place de nouveaux PEE en leur proposant de se charger des formalités de dénonciation des précédents et du dépôt de la copie électronique du dossier.

Concernant l'intéressement, la dégradation des résultats économiques des entreprises fin 2008, du fait de la crise, a pu rendre moins attractive la mise en place ou la modification de nouveaux dispositifs d'intéressement. Par ailleurs, la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail a instauré un crédit d'impôt et la mise en place d'une prime exceptionnelle, conditionnés à l'amélioration de l'intéressement. La perspective de cette loi a donc pu générer un phénomène d'attente parmi les entreprises fin 2008. Sa mise en œuvre a ensuite stimulé la négociation autour des dispositifs d'intéressement au premier semestre 2009 : cette loi permet de verser une prime exceptionnelle de 1 500 euros maximum exonérée de cotisations et contributions pesant sur les salaires à la condition qu'un accord d'inté-

ressement nouveau ou un avenant à un accord passé ait été signé avant le 30 juin 2009.

Les textes relatifs à la participation sont également en forte hausse en 2009. Ils restent structurellement moins nombreux que ceux relatifs au PEE et à l'intéressement, puisque les dispositifs de participation s'adressent essentiellement aux entreprises de plus de 50 salariés. L'accroissement du volume de textes observé en 2009, et notamment d'avenants, tient également à la mise en œuvre de loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail. Celle-ci a rendu possible le versement immédiat des sommes attribuées par l'employeur aux salariés dans le cadre de la participation alors que ces sommes étaient jusque-là obligatoirement bloquées dans une logique d'épargne salariale. Ces nouvelles obligations, incitations ou assouplissements des dispositifs de participation ont amené de nombreuses entreprises à mettre leurs accords en conformité, afin notamment de prévoir conventionnellement les modalités d'information de chaque bénéficiaire sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, sur son choix de disponibilité ou de blocage et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande.

IV. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS

Lorsque les accords sont signés par des délégués syndicaux, les organisations syndicales qui les ont mandatés peuvent alors être identifiées. 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 ou de la capacité à négocier 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 ou de la capacité à négocier¹⁶⁾.

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

16) 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.

de la CGT et de la CGT-FO, qui ont des taux de signature respectivement de 54 % et de 43 % des accords, et les syndicats CFE-CGC et CFTC avec des taux de 34 % et 29 %.

Nombre d'accords signés par des délégués syndicaux et taux de signature par organisation syndicale^(a)

	2009	2008	2007	2006
Total accords ou avenants signés par des délégués syndicaux exclusivement	20 416	29 550	25 886	26 695
CFDT	61 %	62 %	62 %	62 %
CFE-CGC	34 %	38 %	39 %	38 %
CFTC	29 %	33 %	33 %	32 %
CGT	54 %	53 %	54 %	54 %
CGT-FO	43 %	45 %	45 %	44 %
Autres syndicats	16 %	16 %	16 %	16 %

Source : Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DARES.

(a) Un accord peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales, la somme des pourcentages est donc supérieure à 100. Chiffres provisoires pour 2009, définitifs pour 2008 à 2006.

Pour neutraliser l'effet du degré d'implantation ou de la capacité à négocier des différentes organisations syndicales, on peut calculer la propension de chaque organisation syndicale à signer des accords collectifs dans les entreprises où elle est présente. La CFDT apparaît alors comme l'organisation dont les délégués syndicaux signent le plus fréquemment des accords ou avenants (91 % des accords). La CFE-CGC, la CFTC et la CGT-FO signent également près de neuf accords ou avenants sur dix lorsqu'elles sont présentes aux négociations. La CGT se caractérise par une propension à signer un peu plus faible que les autres (84 %). Il est à noter que les propensions à signer de toutes les organisations syndicales (à l'exception de la CFTC) semblent progresser en 2009.

Propension à signer pour chaque organisation syndicale (conditionnellement à leur présence dans l'entreprise où est signé l'accord)

Accords ou avenants signés par des délégués syndicaux exclusivement	2009 (chiffres provisoires)	2008	2007	2006
CFDT	93 %	91 %	92 %	92 %
CFE-CGC	90 %	90 %	91 %	92 %
CFTC	88 %	88 %	89 %	90 %
CGT	84 %	82 %	83 %	83 %
CGT-FO	89 %	86 %	87 %	87 %

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DARES.

Calcul : on rapporte, pour chaque organisation syndicale, le nombre d'accords ou avenants qu'elle a signés au nombre d'accords ou avenants qui ont été conclus suite à des négociations auxquelles cette organisation était présente.

Lecture : En 2009, lorsqu'elle est présente dans les entreprises, la CGT signe 84 % des accords collectifs ou avenants qui y sont négociés.

V. LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

V.1. LES SECTEURS NON AGRICOLES

Le tertiaire concentre plus de la moitié des accords signés en 2009, pour 71 % des effectifs salariés. L'industrie génère quant à elle 38 % des accords, alors qu'elle n'emploie que 20 % des salariés. Les secteurs de la construction, du commerce et des services aux particuliers sont ceux où le nombre d'accords conclus est le plus faible, au regard de leur poids dans la population salariée. La proportion de textes signés par des délégués syndicaux ou des représentants élus progresse cependant en 2009 dans la construction et le commerce.

Ces disparités reflètent à la fois la structure par taille d'entreprise de chaque secteur (plus la proportion de petites entreprises est grande, plus la probabilité d'avoir des négociations collectives est faible) et l'existence de relations professionnelles plus ou moins anciennes et consolidées dans les entreprises. Dans les secteurs les plus atomisés, comme la construction, les conventions collectives de branche (nationales ou territoriales) pallient la rareté des négociations d'entreprise.

Effectifs salariés et répartition des accords signés par des représentants des salariés, selon le secteur d'activité (hors agriculture)

ACTIVITÉ (NES 16) ^(a)	Nombre d'accords en 2009 ^(b) <i>(Chiffres provisoires)</i>	2009 (%)	2008 (%)	Nombre de salariés ^(c) par secteur en 2008 <i>(en milliers, données arrondies)</i>	% répartition des salariés
Industrie	10 800	38,6 %	38,6 %	3 680	20,3 %
Industries agricoles et alimentaires	1 623	5,8 %	4,7 %	555	3,1 %
Industrie des biens de consommation	1 433	5,1 %	5,6 %	576	3,2 %
Industrie automobile	549	2,0 %	2,2 %	270	1,5 %
Industries des biens d'équipement	2 134	7,6 %	7,8 %	772	4,3 %
Industries des biens intermédiaires	4 727	16,9 %	16,9 %	1 280	7,1 %
Énergie	334	1,2 %	1,3 %	228	1,3 %
Construction	1 509	5,4 %	5,1 %	1 474	8,2 %
Services	15 642	56,0 %	56,3 %	12 955	71,5 %
Commerce	3 621	13,0 %	11,5 %	3 078	17,0 %
Transports	2 187	7,8 %	7,8 %	1 108	6,1 %
Activités financières	1 332	4,8 %	5,2 %	748	4,1 %
Activités immobilières	597	2,1 %	2,2 %	298	1,6 %
Services aux entreprises	4 429	15,8 %	17,1 %	3 492	19,3 %
Services aux particuliers	772	2,8 %	3,3 %	2 153	11,9 %
Éducation, santé, action sociale	2 060	7,4 %	6,8 %	1 584	8,7 %
Administration et activités associatives	644	2,3 %	2,5 %	494	2,7 %
Total (hors secteur agricole^(d))	27 951	100,0 %	100,0 %	18 109	100,0 %

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DARES

Lecture : 8,2 % des salariés sont employés dans le secteur de la construction ; au 31 décembre 2009 on recensait 1 509 accords signés en 2009 dans ce secteur, soit 5,4 % de l'ensemble des textes signés par des délégués syndicaux ou des élus du personnel.

a) Les résultats sont présentés en NES16 et non dans la nouvelle nomenclature NAF révision 2 mise en place en 2008, car la collecte des nouveaux codes sectoriels associés à chaque accord est encore trop imparfaite pour l'année 2009.

b) Pour chaque année, sont comptabilisés dans le tableau les accords, avenants, PV de désaccord et dénonciations signés par des délégués syndicaux ou des élus du personnel, et ayant un code d'activité principale exploitable et ne relevant pas du secteur agricole. Chiffres provisoires pour 2009, révisés pour 2008.

(c) Estimation DARES/INSEE de l'emploi salarié en 2008, dans les secteurs concurrentiels.

(d) L'agriculture, la sylviculture et la pêche sont traitées séparément. En 2008, la plupart des accords issus d'entreprises de ces secteurs n'étaient pas déposés auprès des services du ministère chargé du Travail mais auprès de ceux du ministère chargé de l'Agriculture.

V.2. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR AGRICOLE

Depuis 2009, les accords collectifs et autres textes issus de la négociation collective dans les entreprises agricoles doivent être déposés auprès des UT des DIRECCTE, ce qui permet dorénavant leur suivi statistique. On dénombre ainsi, au 31 décembre 2009, 1 855 accords d'entreprises et autres textes conclus en 2009 dans des entreprises du secteur agricole (au sens du code d'activité principale de la nomenclature NAF révision 1 de 2003). Parmi ces textes, près de 1 650 portent exclusivement sur l'épargne salariale et sont des décisions unilatérales ou des accords ratifiés par les deux tiers des salariés. 176 textes sont signés soit par des délégués syndicaux (107) soit par des représentants élus du personnel (69). Les salaires et primes sont abordés dans 43 % des accords signés par des délégués syndicaux.

Partie 4
LES DOSSIERS

LES DOSSIERS

Analyse des accords

Dossier n° 1 : L'emploi des seniors dans les négociations d'entreprise : une analyse d'accords antérieurs au dispositif prévu par l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009

Dossier n° 2 : Protection sociale complémentaire professionnelle et négociation collective : caractéristiques et tendances sur la période récente

Conflits collectifs

Dossier n° 3 : Étude statistique sur les grèves dans les entreprises en 2008

Dossier n° 4 : La conflictualité en 2009

Approche sectorielle

Dossier n° 5 : Les négociations dans les champs du spectacle vivant et du spectacle enregistré

Dialogue social transnational

Dossier n° 6 : État des lieux et évolutions possibles du dialogue social transnational : quelles interactions entre les différents niveaux ?

L'EMPLOI DES SENIORS DANS
LES NÉGOCIATIONS D'ENTREPRISE :
UNE ANALYSE D'ACCORDS
ANTÉRIEURS AU DISPOSITIF PRÉVU
PAR L'ARTICLE 87 DE LA LOI
DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ
SOCIALE POUR 2009

*Dossier réalisé par A. JOLIVET, IRES et CREAPT-CEE, B. LAMOTTE,
C. MASSIT, LEPII, Université Pierre Mendès France - Grenoble*

L'EMPLOI DES SENIORS DANS LES NÉGOCIATIONS D'ENTREPRISE : UNE ANALYSE D'ACCORDS ANTÉRIEURS AU DISPOSITIF PRÉVU PAR L'ARTICLE 87 DE LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2009

Plusieurs études ont mis en évidence l'importance du dialogue social sur l'emploi des seniors pour que s'opère un réel changement des comportements des différents acteurs (entreprises, représentants des salariés et des employeurs, etc.) au niveau national (Guillemard 2003, IGAS 2004, Sarfati 2006). En France, au cours des dernières années, la négociation collective d'entreprise a pris une importance particulière dans le domaine de la gestion des âges en général et/ou dans le domaine de la gestion des salariés en fin de carrière.

Avant même la réforme des retraites de 2003, la réduction des possibilités de sortie anticipée via des dispositifs publics (restriction du nombre de bénéficiaires, durcissement des conditions d'accès, renchérissement du coût) a incité certaines grandes entreprises à mettre en place des préretraites "maison" ou à préparer la fin programmée de l'utilisation des dispositifs publics, en particulier dans le cas des cessations anticipées d'activité pour certains travailleurs salariés (CATS). La loi sur la lutte contre la discrimination du 16 novembre 2001 a suscité, très modestement, un début de réflexion. La montée du thème de la diversité a été l'occasion de quelques négociations à ce sujet.

La loi sur la réforme des retraites du 21 août 2003 a, quant à elle, mis en place une forte impulsion à la négociation collective sur certains thèmes, aux trois niveaux national, de branche, et d'entreprise (Jolivet, 2008). Les négociations interprofessionnelles ont abouti le

13 octobre 2005 à un accord “relatif à l’emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour dans l’emploi”, largement repris dans le plan national d’action pour l’emploi des seniors présenté en juin 2006. Parallèlement, l’accord national interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 sur la formation tout au long de la vie professionnelle prévoient également de favoriser l’accès à la formation des seniors via des accords collectifs.

Enfin, deux lois récentes ont créé de nouvelles obligations de négociations dans les entreprises. La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale oblige à négocier la mise en place d’un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et les conditions d’accès et de maintien dans l’emploi et d’accès à la formation professionnelle des salariés âgés. La loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008 soumet les entreprises d’au moins cinquante salariés à une pénalité à la charge de l’employeur lorsqu’elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d’action relatif à l’emploi des salariés âgés.

L’emploi des seniors a de fait émergé tardivement en tant qu’objet de négociation dans les entreprises. Des thèmes de négociation connexes ou plus ciblés sont apparus eux plus précocement. Les accords d’entreprise signés avant l’entrée en vigueur du dispositif sur l’emploi des seniors instauré par la loi de financement de la sécurité sociale peuvent donc apporter des connaissances utiles sur l’évolution des pratiques des entreprises. Nous apportons des éléments de réponse à partir de l’étude approfondie des accords signés dans cinq entreprises jusqu’au début 2008.

Précisons que l’analyse de ces accords ne préjuge pas des accords ou des plans d’action mis en place depuis dans le cadre du nouveau dispositif.

Méthodologie de l'étude

La recherche s'inscrit dans le thème "Analyse de la négociation collective sur le thème des seniors" de l'appel à projets de recherche 2006 de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), intitulé "Gestion des âges, changements technologiques et travailleurs vieillissants". Elle visait à comprendre dans quel contexte se situent les accords d'entreprise relatifs aux seniors, sur quels thèmes précisément ils portent, leur contenu et leur impact. Elle s'est achevée à la fin de l'année 2008.

Pour disposer de suffisamment de recul sur leur application, seuls des accords signés depuis au moins deux ans étaient examinés. Ce critère a fortement limité le champ des accords.

Cinq entreprises ont pu faire l'objet d'une étude relativement complète. Plusieurs entreprises, sélectionnées pour élargir notre panel, n'ont pas donné suite à nos demandes. Dans l'ensemble, il a été difficile de mettre en place la partie entretiens de cette recherche, les entreprises étant en général en attente d'orientations et de suggestions plutôt que désireuses de communiquer sur leurs réalisations.

L'étude s'est appuyée essentiellement sur une analyse approfondie du contenu de chaque accord (motifs avancés, caractère obligatoire ou non pour les établissements, thèmes couverts, référence à des accords ou dispositions antérieures dans l'entreprise, durée, suivi, etc.), puis sur des entretiens semi-directifs approfondis auprès des personnes ayant participé à la négociation de l'accord auquel on s'intéresse particulièrement (direction, représentants syndicaux, y compris les non-signataires de l'accord). Au total 24 entretiens ont été réalisés, avec, pour certains, deux ou trois interlocuteurs.

Entretiens réalisés

	Direction des ressources humaines	Organisations syndicales
Banque mutualiste	Direction des ressources humaines de la fédération patronale	CGT, CFDT, SNIACAM, SNECA-CGT Banque mutualiste
Électrique	Pas d'entretien	CGT, CGT-FO, CFDT, CFE-CGC, CFTC
Automobile	Représentant de la direction des ressources humaines	CGT, CGT-FO, CFDT, CFE-CGC, CFTC et GSEA
Formation	Direction ressources humaines	CFDT, CFE-CGC
Banque mixte	Pas d'entretien	CGT-FO, CFDT, CFE-CGC, CFTC

1. REPÉRER ET ANALYSER DES ACCORDS “SENIORS”

Au moment du déroulement de l'étude, repérer l'ensemble des accords mentionnant les seniors soit dans leur titre soit dans certains passages est difficile pour quatre raisons ;

- le terme “seniors” ou le thème “emploi des seniors” n'est pas toujours mentionné dans le titre de l'accord ;
- quand ces termes y figurent, ils désignent encore souvent des accords relatifs au départ des salariés âgés (mise à la retraite, modification des indemnités de départ) ;
- des mesures soit spécifiquement destinées aux seniors soit utilisables en particulier pour les seniors mais non spécifiques peuvent exister dans des accords plus classiques (sur le temps de travail ou la formation professionnelle par exemple), dans des conventions collectives ou dans des accords relevant de thèmes généraux tels que l'égalité professionnelle ou la diversité ;
- enfin les accords sur des thèmes tels que la GPEC ou la diversité peuvent contenir des dispositions concernant les seniors, mais ce n'est pas systématique.

Dans la plupart des cas, il a fallu d'abord d'élargir le champ des accords retenus, puis regarder le contenu des accords signés.

De plus, les informations sur les accords “seniors” sont dispersées et encore fragmentaires. Deux types de sources peuvent être utilisées : d'une part le recensement des accords d'entreprise réalisé par les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, d'autre part un certain nombre d'accords d'entreprise (et de branche) peuvent être repérés via Internet, soit sur des sites généralistes⁽¹⁾, soit sur les sites d'organisations syndicales d'entreprise. Néanmoins, quel que soit le type de sources utilisées, beaucoup d'accords moins explicitement liés aux seniors restent invisibles, en particulier lorsqu'ils sont relativement anciens.

Les accords d'entreprise ont été repérés en croisant deux modes d'investigation : descendant, à partir des accords interprofessionnels et des accords de branche, sur l'emploi des seniors mais aussi sur des thèmes connexes, ou directement sur les entreprises, certains accords témoignant d'une initiative spécifique à l'entreprise (du point de vue du thème de l'accord ou du point de vue de sa date de signature). Cependant les accords interprofessionnels pertinents sur les seniors sont peu nombreux : l'ANI sur l'emploi des seniors du 13 octobre 2005, et de façon moins spécifique l'ANI de 2004 sur la formation tout

1) Deux sites sont particulièrement riches et permettent de télécharger les accords en ligne : www.anact.fr, www.dialogue-social.fr.

au long de la vie. Lorsque la recherche a été engagée, seulement trois accords de branche avaient été signés dans la foulée de l'ANI du 13 octobre 2005. En ce qui concerne les accords de branche, les plus importants numériquement sont les accords dérogatoires pour la mise à la retraite avant 65 ans. Viennent ensuite les accords sur la formation tout au long de la vie et le droit individuel à la formation.

Trois types d'accords d'entreprise traitent en partie ou exclusivement des seniors (Mercat-Bruns, 2005) :

- des accords ciblés uniquement sur la fin de carrière. Ces accords portent essentiellement sur la mise à la retraite (accords dérogatoires prévus par la loi de 2003 sur la réforme des retraites) ou les départs anticipés (CATS, préretraite d'entreprise) ;
- des accords portant surtout sur la deuxième partie de carrière, ce qui n'exclut pas qu'ils contiennent des dispositifs de cessation anticipée d'activité ;
- des accords mettant l'accent sur une approche globale, neutre sur l'âge. Des accords assez divers, soit sur la formation tout au long de la vie, soit sur la diversité, relèvent de cette catégorie. Au-delà des accords spécifiques liés à la gestion des seniors, certaines entreprises ont décidé de traiter cette problématique par le biais d'accords de GPEC⁽²⁾. L'étude de 40 accords en vigueur en 2006 montre que 68 % d'entre eux comprennent un volet "seniors" (Chappert, 2007).

Cinq entreprises ont pu faire l'objet d'une étude complète : Banque mutualiste, Électrique, Automobile, Formation et Banque mixte (cf. encadré).

Aucun des accords analysés n'est lié à l'ANI d'octobre 2005 sur l'emploi des seniors. Les accords se rattachent plutôt à des lois ou des négociations antérieures : la loi de 2003 sur la réforme des retraites, compte tenu de son impact sur les modes de sortie (Formation, Banque mixte dans une moindre mesure), la loi de 2005 sur la GPEC, des accords antérieurs sur la formation tout au long de la vie (Banque mutualiste) ou sur les conditions de travail (Automobile), des accords antérieurs réguliers (accords triennaux de Banque mixte).

Repérer et analyser les mesures relatives aux seniors dans les cinq entreprises étudiées a enfin nécessité la prise en compte de plusieurs accords successifs. Le thème des seniors est en effet abordé de façon récurrente chez Banque mutualiste, Électrique, Automobile et Banque mixte. Ce processus est moins net chez Formation, mais on y relève tout de même trois accords. De façon générale, on agit donc par touches successives en entrant dans le sujet selon des modes

2) Elles remplissent ainsi l'obligation issue de la loi de janvier 2005.

variables : par le tutorat et la formation professionnelle, les régimes de retraite, à l'occasion d'un dernier accord de préretraite, ou par la GPEC. Cela finit par constituer des "grappes" d'accords qui font système.

Tableau 1 : Thèmes généraux des accords

Nature générale de l'accord	Banque mutualiste	Électrique	Automobile	Formation	Banque mixte
Préretraite (entreprise, CASA, PRP, CPA, CAA)	Avant 2002	2004	1999	1997	1999
Amélioration des conditions de travail			2001		
Diversité			2004		
CET/Aménagement des fins de carrière	2006				
Gestion de l'âge de départ ³⁾	2006	2005	2 en 2002	2007	2006
Formation professionnelle, tutorat	2004 et 2005		2005		
GPEC	2004	2008	2007	2005	2002 et 2005

Source : *L'emploi des seniors dans les négociations d'entreprise - IRES, CREAPT-CEE - LEPII, Université Pierre Mendès-France - Grenoble*

Notes : Selon son contenu, un accord peut être mentionné plus d'une fois.

CASA : *cessation anticipée d'activité pour les salariés de l'automobile (équivalent des CATS)*

CAA : *cessation anticipée d'activité*

CPA : *cessation progressive d'activité*

PRP : *préretraite progressive*

CET : *compte épargne temps*

L'analyse des effets des accords s'est heurtée à deux difficultés. D'une part, les bilans des accords ne sont mis à disposition que des signataires et les données qu'ils contiennent sont considérées comme confidentielles. D'autre part, les bilans sont souvent réalisés par les directions des ressources humaines à un moment donné de l'année, et sous la forme de comptage. Il n'est donc souvent pas possible de comparer le nombre de bénéficiaires au nombre de personnes potentiellement concernées, ni *a fortiori* de savoir quelles sont les caractéristiques des personnes bénéficiaires de certains dispositifs.

3) *La thématique de la gestion de l'âge de départ se décline en plusieurs approches : mise à la retraite, congés de fin de carrière, aménagement du régime de retraite, compte épargne temps pour des rachats de trimestres ou du temps partiel.*

2. TROIS ÉVOLUTIONS DANS LA GESTION DES SENIORS

Il est possible de distinguer les entreprises selon le degré d'adaptation des pratiques de ressources humaines qui caractérise le processus de négociation et la mise en œuvre des accords. Nous proposons ainsi de distinguer trois évolutions de la gestion des seniors au regard des solutions mises en œuvre du point de vue de la gestion de l'emploi, des réflexions développées, innovantes ou prudentes.

Deux des entreprises étudiées se caractérisent par des grappes d'accords révélateurs d'une gestion dynamique de l'emploi des seniors : c'est le cas de Automobile et de Banque mutualiste. Dans un deuxième groupe, le processus de négociation repose sur des principes relativement prudents : c'est le cas de Électricité et de Formation. Enfin, un troisième cas, celui de Banque mixte, relève d'une situation intermédiaire.

2.1. UN RENOUVELLEMENT DES PRINCIPES DE GESTION

Automobile : un processus dynamique de gestion des âges

L'entreprise montre un processus dynamique de gestion des âges en mettant en avant de nouveaux principes de diversité des âges dès le début des années 2000. On peut distinguer cinq étapes :

- 1999 : dernier accord de préretraite dans un dispositif "CASA",
- 2001 : action sur l'amélioration des conditions de travail,
- 2004 : définition d'un principe général sur la promotion de la diversité,
- 2005 : échec d'une négociation spécifique sur l'emploi des seniors,
- 2005 à 2007 : formation et GPEC.

Une dynamique nouvelle de gestion de l'emploi des seniors est donc initiée par un accord sur l'amélioration des conditions de travail : *"pour répondre à la fois à l'arrivée de jeunes, à la féminisation, mais également à l'emploi de salariés âgés, les postes de travail en fabrication sont progressivement adaptés pour répondre aux caractéristiques de chacun des salariés [...]. Avec l'amélioration des conditions de travail, l'entreprise pourra offrir des postes adaptés aux effets du vieillissement du personnel et aux restrictions de capacité physique"⁴⁾. La question de la pénibilité du travail ouvrier est un aspect essentiel de la problématique des âges chez Automobile. Le travail de fabrication reste dur et usant, et les délégués syndicaux cherchent une réponse à cette pénibi-*

4) Accord sur l'amélioration des conditions de travail de mars 2001.

lité du travail. La direction des ressources humaines est bien consciente de la pénibilité du travail ouvrier et de l'ampleur des changements demandés : elle souligne qu'en dix ans, on a demandé quatre à cinq ans de travail en plus, ce qui est exigeant.

Dès 2004, un principe général de diversité se met en place. L'accord de 2004, signé par toutes les organisations syndicales, a été salué par la presse comme un accord pionnier et les délégués syndicaux consultés s'accordent à dire qu'il marque profondément les pratiques de gestion des ressources humaines et la question des âges dans le groupe. Le préambule annonce que *“La coexistence de profils variés est une source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité et permet à l'entreprise de s'entourer des meilleures compétences [...], de mieux refléter la société et son environnement, ce qui facilite la compréhension et la satisfaction des clients”*⁵⁾. Dans le domaine des âges, l'accord sur la diversité marque une inflexion sans ambiguïté au sujet des pratiques de recrutement visant au rajeunissement : *“[...] pour assurer un équilibre entre les générations et enrichir ses compétences, le groupe poursuivra le recrutement des salariés confirmés sans exclusive d'âge (y compris les seniors) ayant eu précédemment d'autres expériences professionnelles”*.

Les pratiques de gestion des ressources humaines ont été profondément modifiées par l'accord, notamment dans le domaine des discriminations liées à l'origine étrangère. Par la suite on trouvera une référence à l'accord de 2004 dans tous les accords signés. L'accord-cadre mondial sur la responsabilité sociale de Automobile, qui énonce les principes sociaux du groupe au niveau mondial, évoque l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession en incluant l'âge (art. 2.6). Il affirme l'abolition effective du travail des enfants (art. 2.5), annonce un principe d'égalité des chances dans l'évolution professionnelle dans l'esprit de l'accord sur la diversité de septembre 2004 (art. 3.1).

Après l'échec d'une négociation spécifique sur l'emploi des seniors en juillet 2005, Automobile réaffirme sa volonté de travailler sur la gestion interne de l'emploi avec l'accord GPEC en 2007⁶⁾. Dans ce cadre, des instances de diagnostic et d'échange ont été instituées (comité paritaire, observatoire des métiers et des compétences), la création d'un référentiel des métiers est programmée. Avec cet accord, l'entreprise veut donner aux salariés une visibilité sur l'évolution de leur métier, afin de leur permettre de prendre des initiatives favorables à leur développement professionnel. En ce qui concerne le développement professionnel des salariés âgés de 45 ans et plus, une partie du

5) *Accord sur la diversité et la cohésion sociale de septembre 2004, Accord-cadre mondial sur la responsabilité sociale de Automobile, 2005.*

6) *Accord sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences d'avril 2007.*

projet d'accord relatif à l'emploi des seniors de juillet 2005 a été repris dans cet accord GPEC. L'article consacré aux seniors vise "le développement professionnel des salariés âgés de 45 ans et plus". Il met aussi en avant le développement du tutorat, la transmission des compétences, le développement de fonctions de conseils, de formateurs internes, de bilans professionnels dix ans avant la fin de carrière pour maintenir l'emploi, l'employabilité, le niveau de compétences. Des dispositions en termes d'aménagement du temps de travail sont proposées comme le recours au temps partiel au cours des deux dernières années précédant la liquidation de la retraite.

L'expérience de Automobile a sans doute une valeur d'exemple puisque la variété des sujets abordés y est notable sans qu'un accord sur l'emploi des seniors ait pu y être conclu. Dans ce cas, la négociation explicitement ouverte sur les seniors n'a pas abouti. Elle a néanmoins contribué à redéfinir l'angle de négociation. Des négociations successives sur les conditions de travail, les retraites complémentaires, la diversité, la formation tout au long de la vie ont joué un rôle dans la prise en compte de la problématique des seniors.

Banque mutualiste : une évolution des principes de gestion des seniors

Banque mutualiste relève sensiblement du même processus dynamique de gestion des âges. On peut distinguer trois périodes du point de vue des conceptions qui ont prévalu dans les négociations sur les seniors.

Avant 2002, des préretraites systématiques anticipent les départs massifs des plus anciens afin de réduire la moyenne d'âge. Avec le dispositif de préretraite, il y a eu 7 000 départs et 15 000 embauches entre juin 1999 et décembre 2002. Ces mouvements ont engendré une baisse de l'ancienneté dans les métiers, des flux internes et externes et donc une baisse de l'expérience des salariés.

En 2002, la fédération patronale avait l'intention de marquer une vraie rupture avec le système de préretraite. Elle justifiait cette rupture par la meilleure situation du marché de l'emploi et par la prise de conscience des effets négatifs des départs en préretraite totale (pertes de compétences importantes dans les entités régionales, possible démobilisation des salariés en deuxième partie de carrière). À partir de 2002, les partenaires sociaux ont donc cherché des principes nouveaux en vue de maintenir les seniors dans l'entreprise. Après deux ans de réflexion, Banque mutualiste a proposé un accord-cadre fixant des principes à décliner localement en fonction des besoins des entreprises. Le but était le maintien des salariés en activité jusqu'à 60 ans

par un meilleur accès à la formation, par la mise en place de bilans professionnels individuels, le recours au tutorat et l'utilisation d'un compte épargne temps (CET) pour anticiper les départs à la retraite avec un accès facilité au temps partiel. En février 2004, un accord sur "la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle" et un accord sur "le recours au tutorat" sont signés. Ces accords correspondent à une problématique d'anticipation par rapport au marché de l'emploi et d'adaptation de la politique de ressources humaines⁷⁾. Le développement des compétences devient une priorité, pour les plus anciens comme pour les nouveaux entrants. Pour mettre en œuvre la réforme de la formation professionnelle de 2004 et pour accompagner le développement professionnel de toutes les populations de Banque mutualiste, la fédération patronale et les organisations syndicales ont donc conclu un accord en mars 2005, portant exclusivement sur la formation professionnelle, afin de contribuer à maintenir l'employabilité tout au long de la vie professionnelle.

Une troisième période s'ouvre en 2006 avec la signature de deux accords qui témoignent d'une réflexion sur l'aménagement des fins de carrière. Un premier accord sur la mise à la retraite avant 65 ans, lié à la réforme des retraites de 2003, est négocié et signé par la fédération patronale⁸⁾. L'accord modifie les articles 38 et 39 de la convention collective et permet la mise à la retraite des salariés ayant acquis leur nombre de trimestres à 60 ans en modifiant le montant des indemnités qui leur sont versées dans ce cas. Un deuxième accord met en place un temps partiel en fin de carrière en utilisant le compte épargne temps⁹⁾. Selon nos interlocuteurs (voir encadré "Méthodologie de l'étude"), cet accord est complexe et contraignant. Il est donc peu appliqué dans les entités régionales. En effet, les responsables d'agence sont réticents vis-à-vis des temps partiels et les salariés estiment souvent qu'il faut être présent à 100 %. Il y a d'ailleurs peu de temps partiel au sein de Banque mutualiste. Par ailleurs, les accords sont signés par des organisations syndicales différentes selon les cas, ce qui peut refléter des situations différentes dans les entités régionales.

L'ensemble des accords analysés correspond à une problématique d'anticipation par rapport au marché de l'emploi et d'adaptation de la politique des ressources humaines. Pour la fédération patronale, la perspective d'une négociation d'ensemble sur la question des seniors n'apparaît pas comme un mode d'approche souhaitable. La gestion des ressources humaines est focalisée sur une stratégie de développement des compétences tout au long de la vie, incluant une entrée à un jeune

7) *Accord sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle de février 2004, Accord sur les missions et les moyens du tutorat de février 2004, Accord sur la formation professionnelle de mars 2005.*

8) *Accord sur la mise à la retraite portant modification des articles 38 et 39 de la convention collective de Banque mutualiste de janvier 2006. Accord signé par CGT-FO et UNSA.*

9) *Accord sur l'aménagement des fins de carrière d'avril 2006. Accord signé par CFDT et CGC.*

âge et une fidélisation des salariés jusqu'à l'âge de leur retraite. On a ici une logique de marché interne très forte. La question des seniors apparaît comme une déclinaison de principes généraux pouvant faire l'objet d'accords, comme un chapitre d'une négociation sur la formation ou sur la GPEC et non en tant que telle.

2.2. LE MAINTIEN DES PRATIQUES EXISTANTES

Pour un deuxième groupe d'entreprises, l'adaptation aux contraintes externes (évolution de la concurrence, mondialisation, évolution démographique) ne se traduit pas par des modifications substantielles des principes de gestion des ressources humaines internes. Électricité et Formation ont cherché à maintenir le plus longtemps possible une stratégie d'ajustement de la main-d'œuvre par une politique de départs anticipés.

Électricité est entrée tardivement dans la prise en compte d'une nécessité de travailler au-delà de 55 ans. Elle a conservé une gestion des effectifs par des mesures d'âge et une stratégie de recrutement externe pour rajeunir sa pyramide des âges. Ainsi, on trouve encore un accord de préretraite totale en mai 2004⁽¹⁰⁾. Cependant, avec la réforme des retraites de 2003, le renchérissement des dispositifs de préretraite a poussé l'entreprise à infléchir cette pratique. De plus, l'obligation de négociation sur la GPEC a conduit la Direction à ouvrir des négociations sur ce thème et à aboutir à un accord de groupe GPEC⁽¹¹⁾. Cet accord a permis une réflexion sur les classes d'âge intermédiaire, en amont de la gestion des seniors, pour anticiper les problèmes de deuxième partie de carrière (sécurisation des parcours, développement de l'employabilité, entretien de deuxième partie de carrière, etc.). Trouver des solutions pour anticiper les changements et maintenir l'employabilité du salarié sont des éléments-clés de l'accord. Il vise surtout à gérer la population à l'amont des seniors pour anticiper les problèmes de deuxième partie de carrière qui s'annoncent avec le recul de l'âge de la retraite. Inaugure-t-il une nouvelle manière de gérer les emplois au sein du marché interne plus favorable à un allongement de la vie active ?

En ce qui concerne Formation, l'analyse des accords plus ou moins liés à l'emploi des seniors ne témoigne pas d'une vision dynamique en termes de gestion de l'emploi mais plutôt d'une logique "utilitaire". C'est par exemple le cas des mesures de départ anticipé via le compte épargne temps et du départ anticipé "primé" pour Formation. L'accord

10) Accord de préretraite totale de mai 2004, signé par la CFDT, la CGT-FO, la CFE-CGC et la CFTC. La CGT n'est pas signataire de l'accord.

11) Accord GPEC de février 2008. Accord signé par toutes les organisations syndicales.

GPEC d'avril 2005¹²⁾ signé pour trois ans est en effet lié à la loi d'août 2003 sur la réforme des retraites. Aux salariés âgés qui, du fait de l'évolution de leur emploi, demandent à partir en retraite avant 65 ans, l'employeur verse une indemnité de rupture compensant le préjudice résultant de ce départ anticipé. La rupture du contrat de travail résultant d'un commun accord est considérée par Formation comme provoquée par l'évolution de ses métiers. Cet accord est un accord ponctuel qui ne modifie pas la gestion des seniors.

2.3. UNE ADAPTATION MESURÉE DES PRATIQUES

Un troisième cas, celui de Banque mixte, relève d'une situation intermédiaire par rapport à la gestion des seniors. On se trouve dans un cas spécifique de gestion de la main-d'œuvre dans la mesure où Banque mixte est une institution financière publique française gérant un groupe d'entreprises publiques, mixtes ou privées. Ceci lui confère un statut complexe : elle remplit des missions d'intérêt général tout en intervenant dans le domaine concurrentiel. Cette dualité se retrouve également en matière de ressources humaines. Banque mixte emploie à la fois des fonctionnaires et des salariés de droit privé via une convention collective propre. Certaines des activités de Banque mixte ont fait l'objet soit de filialisation, soit de cession. Cette redéfinition du périmètre des activités est liée notamment à la surveillance par la Commission européenne des distorsions de concurrence. Elle est aussi liée à l'impossibilité de développer certaines de ces activités dans le cadre d'un établissement public. Le champ de l'établissement public s'est donc fortement rétréci. Parallèlement, les métiers liés aux activités filialisées se sont fortement développés. En termes de ressources humaines, cette évolution a plusieurs conséquences.

Premièrement, la cession d'activités a nécessité à chaque fois la mise en place d'un volet social pour les personnels de Banque mixte détachés dans les établissements concernés. Cela présentait le risque de retours massifs donc de sureffectifs pour l'établissement de Banque mixte.

Deuxièmement, lors des filialisations, une partie du personnel concerné est restée, notamment dans les fonctions support, d'où des difficultés en termes de mobilité interne. Enfin, les métiers sont très différents d'une filiale à l'autre, chacune ayant sa propre politique en matière de ressources humaines. Il n'y a donc pas de marché interne unique et intégré au niveau du groupe Banque mixte. Pour ne pas traiter différemment les deux populations au statut privé ou public, le

12) Accord collectif d'entreprise sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des seniors d'avril 2005. Accord signé par les deux organisations syndicales présentes : CFDT et CFE-CGC.

choix a été fait depuis longtemps de négocier des accords-cadres (premier accord-cadre en 1989). Ces accords, triennaux, permettent une négociation globale et fixent des objectifs, définissent des dispositifs s'appliquant à la fois aux fonctionnaires et aux salariés de droit privé. Les accords-cadres permettent donc de définir une politique des ressources humaines, une politique sociale globale.

À partir de 2002, il y a un changement d'orientation de la politique de gestion des ressources humaines. On est passé d'un principe de flexibilité externe marqué dans l'accord-cadre de 1999-2002⁽¹³⁾, avec des objectifs de rajeunissement de la pyramide des âges (incitation à des départs notamment des salariés âgés mais plus largement de l'ensemble des employés), à une politique de gestion des ressources humaines orientée vers le développement des compétences à tous les âges (accord-cadre 2002-2005)⁽¹⁴⁾. Les mesures ont dès lors visé à promouvoir les maintiens dans l'emploi et la fidélisation des compétences en interne. Toutefois le droit à la préretraite a été finalement maintenu dans des conditions plus restrictives, les employés étant par ailleurs incités à rester plus longtemps. Le nouvel accord-cadre 2006-2008 supprime ces possibilités de départ en préretraite et réaffirme les mesures sur le déroulement de carrière (avancement et promotion pour les fonctionnaires, augmentations pour les salariés de droit privé). Il comporte aussi des dispositions relatives aux futurs thèmes de négociation, notamment la GPEC, l'aménagement et la gestion de la deuxième partie de carrière.

On voit se dessiner une nouvelle politique de gestion de l'emploi dans les deux accords triennaux 2002-2005 et 2006-2008⁽¹⁵⁾, avec des effets sur le marché interne à travers notamment l'organisation d'une promotion pour le personnel (qu'il s'agisse des fonctionnaires comme des salariés de droit privé). Il faut nuancer cependant cette volonté compte tenu de l'application très variable des dispositifs. Les entretiens révèlent un manque d'information et de communication ciblée sur les catégories de personnes concernées. Bénéficier d'une disposition nécessite des démarches individuelles. Il est ainsi difficile de conclure à un basculement d'ensemble de la philosophie de la direction en termes de gestion des ressources humaines et des seniors en particulier.

13) Accord-cadre 1999-2002 sur l'incitation aux départs anticipés, préretraite de juillet 1999.

14) Accord-cadre 2002-2005 sur la gestion des compétences de juillet 2002. Accord signé par toutes les organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO, UNSA, USCD-CGT).

15) Accord-cadre 2006-2008 sur la GPEC et la gestion de 2ème partie de carrière de décembre 2005. Accord non signé par deux des organisations les plus représentées : CGT et UNSA.

3. QUELQUES ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE

Une tendance traverse l'ensemble des cas étudiés : l'englobement de la question des seniors dans deux thèmes de négociation, la GPEC et la diversité.

Pour la GPEC, et auparavant la gestion des ressources humaines tout au long de la vie¹⁶⁾, les négociations en cours dans ce cadre chez Banque mixte et chez Formation reprennent potentiellement une partie des points relatifs aux seniors négociés dans les accords existants. Le thème de la diversité permet d'intégrer dans une réflexion d'ensemble les actions en direction des salariés immigrés, des femmes et des seniors (Automobile notamment).

Il n'y a pas d'opposition entre une démarche développant une philosophie générale liée à la diversité des ressources humaines et une pratique s'appuyant sur une démarche prévisionnelle. Il peut y avoir dissociation des deux dossiers. Cependant l'approche en termes de diversité pousse à mentionner explicitement les recrutements de seniors. Parmi les cinq entreprises analysées, seule Automobile mentionne ce point et oriente sa politique de recrutement vers la recherche de seniors sur le marché du travail. Une démarche pragmatique conduit à aborder la question des seniors par le biais de la GPEC et la question de la formation. Une démarche insistant plus sur les principes peut s'appuyer sur la diversification des profils d'emploi. Dans le champ des relations professionnelles en entreprise, lier une démarche prévisionnelle sur l'emploi avec le dossier des seniors constitue un trait commun aux cas examinés.

Dans tous les cas, les entreprises ont eu une pratique négociée de préretraite ou de départ avancé à un moment récent de leur histoire. Bien que toutes les organisations syndicales n'aient pas souscrit à cette logique, des accords d'entreprise ont été possibles. Ils ont porté sur des réductions d'effectifs liées à des mesures d'âge, assorties ou non de recrutements de jeunes. Cette pratique constitue un point de repère, parfois regretté par les négociateurs ou une partie d'entre eux.

Les dispositifs concernant les seniors peuvent donc relever de plusieurs accords. Leur cohérence et l'évolution des dispositifs au cours du temps sont par conséquent parfois difficiles à apprécier. Les systèmes d'accords ne sont que relativement cohérents puisqu'ils s'inscrivent dans un processus de transformation plus général de la place des quinquagénaires sur le marché du travail, aussi bien du point de

16) Les accords sont plus nombreux après 2005 mais certains existent déjà auparavant. Plusieurs accords d'adaptation de la formation professionnelle ou plus spécifiquement sur le tutorat peuvent être reliés à une démarche de GPEC.

vue démographique (les générations nombreuses du baby-boom ont commencé à dépasser les 55 ans aux alentours de 2001) que du point de vue des politiques de l'emploi (évolution des dispositions concernant les préretraites, les dispenses de recherche d'emploi, les retraites elles-mêmes). Or, les négociations se déroulent aussi à leur propre rythme et selon un calendrier reflétant des évolutions et des nécessités internes. On ne saurait donc attendre une cohérence forte lors d'une observation réalisée à un moment précis de ce processus de changement, mais on devrait plutôt s'intéresser à déceler une logique de transformation à l'œuvre.

Cette logique n'est que très imparfaitement repérable via un accord ou une grappe d'accords. En effet, le texte d'un accord laisse invisible la dynamique de négociation elle-même et les liens avec des négociations antérieures. Or ces négociations, même inachevées, contribuent d'une part à la construction d'un point de vue plus ou moins partagé sur les enjeux et sur les mesures à mettre en place, d'autre part à repérer les thèmes de négociation les plus à même d'aboutir à un accord ultérieur. De plus, aucune des cinq entreprises étudiées n'a conclu d'accord programmatique centré sur l'emploi des seniors. Les dispositifs concernant les seniors peuvent donc relever de plusieurs accords. Leur cohérence et l'évolution des dispositifs au cours du temps sont parfois difficiles à apprécier.

Ainsi, les dispositifs les plus largement présents concernent les départs en retraite (tableau 2). Compte tenu de l'arrivée à échéance d'accords antérieurs ou de dispositifs à durée déterminée, ce sont aujourd'hui les seuls dont disposent les entreprises étudiées. La conception de ces dispositifs traduit généralement un ajustement de la possibilité de partir avant l'âge de la retraite à taux plein : soit une réduction dans le temps des critères d'accès (d'âge et d'ancienneté notamment) notamment compte tenu des critères d'accès aux dispositifs de préretraite antérieurs, soit une restriction de l'accès à certains salariés. S'y ajoute fréquemment l'obligation, pour le salarié qui souhaite en bénéficier, de s'engager sur la date de son départ en retraite.

Tableau 2 : Analyse des dispositifs de départ en retraite

	Nature du dispositif	Critères d'accès ou conditions d'utilisation	Application
Banque mutualiste	Congé de fin de carrière (2006) ou rachat de trimestres.	CET ou CET spécifique de fin de carrière. Engagement sur la date de départ en retraite. Nés avant janvier 1953, et ancienneté >10 ans. Salariés ayant opté pour un temps partiel compris entre 80 et 95 % du temps plein (min. 1 an, max. 5 ans). Versement min. 10 jours par an sur le CET (max 4 ans).	Complexe et contraignant. Mal connu et mal compris. -> peu appliqué.
	Indemnité de départ à la retraite améliorée (2006) pour mise à la retraite avant 65 ans.	Salariés de 60 ans ayant acquis leurs droits à retraite à taux plein.	Beaucoup de départs.
Électrique	Congé de fin de carrière (1995).	Droits à une retraite à taux plein ou à une retraite anticipée pour longue carrière à la prise du congé.	
Formation	Indemnité de rupture avant 65 ans (2005).		Mal connu, réticence des directions régionales.
	Rachat de trimestres (2007) abondé par l'entreprise.	Utilisation du CET.	
Banque mixte	Congé de fin de carrière via le compte épargne temps.		
	Rachat de trimestres (2006), avec prise en charge de 50 % des intérêts si souscription d'un prêt.	10 ans d'ancienneté. Engagement sur une date de départ.	Option intérêts des prêts très peu utilisée.
	Accompagnement des départs en retraite à taux réduit.	10 ans d'ancienneté au moins et possibilité d'exercer le droit à retraite.	

Source : *L'emploi des seniors dans les négociations d'entreprise - IRES, CREAPT-CEE - LEPII, Université Pierre Mendès-France - Grenoble*

Dans les trois cas où ils ont été repérés, les aménagements de fin de carrière portent essentiellement sur des possibilités de temps partiel en fin de carrière, le plus souvent compensé au niveau de la rémunération par l'utilisation des jours épargnés sur le compte épargne temps. Ici aussi les critères d'accès aux dispositifs ont parfois évolué dans le temps (tableau 3). C'est par exemple le cas du congé solidaire de Banque mixte, devenu beaucoup plus restrictif que dans l'accord triennal précédent (hausse de l'ancienneté requise, engagement désormais de partir en retraite à l'issue du congé). Sont également mentionnées les fonctions de tutorat, de conseil, de formateur interne, et la mise à disposition extérieure à l'entreprise.

Tableau 3 : Caractéristiques des aménagements de fin de carrière

	Nature du dispositif	Critères d'accès ou conditions d'utilisation	Application
Banque mutualiste	Temps partiel de fin de carrière (2006).	Engagement sur la date de départ en retraite. Nés avant janvier 1953, et ancienneté >10 ans. Salariés ayant opté pour un temps partiel compris entre 80 et 95 % du temps plein (min. 1 an, max. 5 ans). Inscription au compte épargne temps spécifique fin de carrière, avec abondement de l'entreprise (2006).	Complexe et contraignant. Mal connu et mal compris. Peu de temps partiel en général. -> peu appliqué.
Automobile	Temps partiel en fin de carrière, éventuellement lié à une mission tutorale (2005, modifié en 2007).	2 ans avant la liquidation de la retraite. Avoir plus de 58 ans ou pouvoir bénéficier dans les deux ans du dispositif carrières longues. 5 ans d'ancienneté. Temps plein.	
Banque mixte	Adaptation progressive du temps de travail (2006).	À partir de 57 ans.	
	Congé solidaire (2002, modifié en 2006).	10 ans de services effectifs. Max. 3 ans : départ en retraite à l'issue du congé.	

Source : *L'emploi des seniors dans les négociations d'entreprise - IRES, CREAPT-CEE - LEP11, Université Pierre Mendès-France - Grenoble*

Notons qu'aucun des accords étudiés ne met en place de mesure spécifique d'aménagement des conditions de travail pour les seniors. L'accord de Automobile sur l'amélioration des conditions de travail de 2001 recherche en effet une adéquation générale entre les hommes et les postes de travail. L'accord GPEC 2008 de Électricité mentionne que des aménagements de poste pourront être envisagés.

L'essentiel des dispositifs concernant la formation et la seconde partie de carrière s'inscrit dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels de 2003 et de la loi de 2004. Sont ainsi mentionnés dans les accords d'entreprise le plan de formation, le droit individuel à la formation, les périodes de professionnalisation et le tutorat. Les quelques variantes apportées correspondent d'une part à l'affirmation d'une priorité donnée aux salariés seniors (mais sans plus de précisions) pour tout ou partie des dispositifs mentionnés, d'autre part à quelques mesures d'accompagnement (par exemple la mise en place d'un passeport formation et un "Rendez-vous formation" tous les quatre ans à Banque mutualiste). À la différence des dispositifs de gestion des départs et d'aménagements de fin de carrière, il n'y a pas forcément de bilan formalisé.

S'y ajoutent dans les accords GPEC de Électrique et de Automobile, repris de l'accord interprofessionnel sur l'emploi des seniors de 2005, un entretien de deuxième partie de carrière à partir de 45 ans puis tous les cinq ans et un bilan de compétences également en deuxième partie de carrière. L'accord GPEC de Automobile mentionne en outre une priorité à la mobilité interne pour la reconversion d'un salarié exerçant un métier sensible et au bénéfice des plus de 50 ans.

Enfin, en dehors de l'affirmation dans l'accord Automobile sur la diversité et la cohésion sociale d'un principe de non-discrimination sur l'âge, les accords concernant les seniors ne mettent pas en place de mesures visant à réduire la discrimination sur l'âge ou à favoriser le recrutement externe de seniors (à la différence des accords de branche sur l'emploi des seniors).

CONCLUSION

Les accords analysés s'inscrivent dans un contexte institutionnel relativement daté compte tenu des inflexions législatives intervenues depuis avec le rendez-vous sur les retraites de 2008 et surtout la loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008. Le dispositif visant à favoriser l'emploi des seniors rend explicite l'emboîtement des thèmes de négociation que nous avons souligné. Il rend désormais impossible un accord (ou un plan d'action) formellement limité dans son contenu, comme celui de Formation. Néanmoins un certain nombre de réflexions conduisent à insister sur l'amélioration du contenu des accords ou plans d'action et de leurs modalités de suivi.

La mise en évidence de grappes d'accords et le constat d'un lien assez distendu entre accords de branche sur l'emploi des seniors et accords d'entreprise sur le même thème amène à considérer avec circonspection l'efficacité de la nouvelle obligation de négocier. Satisfaire cette obligation n'impose pas nécessairement un accord ou un plan d'action "de contenu". Il peut s'agir d'accords plutôt formels lorsque la construction de la réflexion n'a pas été conduite à l'occasion de négociations antérieures. La conséquence sera probablement l'existence d'accords ou de plans d'action plutôt formels, reprenant très largement des dispositions déjà existantes ou énumérant des dispositifs et des indicateurs sans réelle analyse préalable des enjeux pour l'entreprise. Ainsi, les dispositions contenues dans les accords semblent dans la plupart des cas relever d'analyses *a priori*. Il n'y a pas eu d'études plus poussées de l'adéquation entre les mesures proposées et les souhaits ou les caractéristiques des personnes concernées. Par ailleurs,

l'impression que donnent les accords est celle d'une reprise soit de dispositifs déjà appliqués en en modifiant les critères d'accès par exemple (c'est particulièrement vrai pour les départs anticipés, quelle que soit leur forme), soit de dispositifs classiques rarement "retaillés" selon les besoins ou les caractéristiques sociodémographiques de l'entreprise. Il est également fréquent que certains dispositifs soient mentionnés mais que leurs modalités concrètes d'application soient renvoyées à la mise en place d'une commission *ad hoc*. Par conséquent, certains dispositifs se trouvent finalement peu utilisés alors que d'autres ne sont en fait jamais mis en place. Imposer une phase de diagnostic préalable ou en cours de négociation pourrait permettre de mieux contextualiser les dispositifs, et donc d'améliorer leur pertinence au regard de la population (ou des populations) qu'ils concernent.

Lorsqu'une négociation s'ouvre sur des thèmes relatifs aux seniors, les négociateurs sont souvent à la recherche d'accords existants. Dans les cinq cas analysés, les négociateurs, notamment syndicaux, sont en attente d'exemples de dispositifs "qui marchent", de "lignes directrices" sur ce que pourraient être des mesures efficaces pour maintenir les seniors en emploi jusqu'à la retraite, compte tenu de l'allongement de la durée de cotisation. La recherche d'accords "exemplaires" est cependant fastidieuse en l'absence d'une base de données facile d'accès et donnant des indications sur le contenu des accords. Elle peut également favoriser des dispositifs simplement "décalqués". Des aides à la négociation seraient donc utiles⁽¹⁷⁾ : mettre en place une base de données par dispositif pour repérer les différentes variantes d'un même dispositif ou d'un groupe de dispositifs, organiser des rencontres avec les signataires d'accords repérés comme intéressants, mettre en discussion les difficultés à appréhender certains thèmes, du côté des pouvoirs publics, donner des priorités en matière d'amélioration des conditions de travail.

Dans la mesure où les dispositifs existants relèvent d'une grappe d'accords et que ces accords ne font pas tous l'objet d'un bilan formalisé, mettre en place un bilan formalisé d'ensemble permettrait de dresser une photographie régulière de l'application réelle des dispositifs. L'objectif serait à la fois de rendre visibles les éventuelles cohérences ou incohérences entre dispositifs, les obstacles (complexité, inadaptation, caractère trop restrictif, etc.) des dispositifs et fournir un appui aux renégociations ou modifications éventuelles.

Les accords d'entreprise prévoient généralement un suivi de l'application des dispositions de l'accord. Ce suivi consiste le plus souvent à renseigner des indicateurs de résultats, en termes de nombre de

17) Pour chacun des six domaines de négociation sur l'emploi des seniors, des fiches proposant une liste de mesures favorables et d'indicateurs de suivi ont été établies par le ministère chargé de l'Emploi.

bénéficiaires. Il est rare que soient également appréciées les causes de l'utilisation et surtout de la non-utilisation des différents dispositifs contenus dans l'accord. Repérer ces causes pourrait contribuer à la négociation de dispositifs mieux adaptés et à la visibilité de problèmes non pris en compte dans la négociation.

Depuis 2003, la superposition rapide d'obligations de négocier pose problème compte tenu du rythme de la négociation au sein des branches et des entreprises. Ce rythme est nécessairement plus lent ne serait-ce qu'en raison de la recherche de compromis. Par ailleurs, la réforme des retraites de 2003 et les ajustements successifs apportés au relèvement de l'âge de mise à la retraite créent pour les entreprises de larges incertitudes sur l'âge de départ de leurs salariés.

La place donnée à la négociation, d'entreprise en particulier, s'inscrit clairement dans le cadre d'une "action publique négociée" (Groux, 2005). Certes, déléguer à l'entreprise la définition des actions permettant d'améliorer le taux d'emploi des 55-64 ans est une façon de tenir compte de ses contraintes particulières. C'est cependant considérer à tort que l'emploi des seniors revêt une légitimité sociale incontournable. Sur un thème multidimensionnel comme celui des seniors, l'absence de lignes directrices, de priorités, d'évaluation des pratiques des entreprises est particulièrement dommageable à l'évolution des comportements⁽¹⁸⁾.

La loi de financement de la sécurité sociale de décembre 2008 a créé une incitation forte à agir sur l'emploi des seniors. Pour que cette incitation ait des effets positifs il faudrait éviter un écueil : la signature d'accords plutôt formels relativement peu appliqués ou reprenant très largement des dispositions déjà existantes. Pour les accords ou plans d'action mis en place en 2010, mais surtout en cours d'application et lors de leur éventuel renouvellement, un certain degré d'exigence serait donc nécessaire sur leur contenu, en tenant compte de l'histoire des accords signés dans l'entreprise (donc des grappes d'accords), mais aussi sur la qualité du diagnostic préalable et sur le suivi des accords (indicateurs retenus et évaluation des dispositifs).

18) Ce manque est particulièrement ressenti en matière de conditions de travail. Les partenaires sociaux des entreprises se sont trouvés pendant plusieurs années dans l'attente de résultats de la négociation interprofessionnelle sur la pénibilité, qui a finalement échoué en juillet 2008.

BIBLIOGRAPHIE

Chappert F. (2007), “La question des âges au travers des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences”, Journée d'échanges partenaires sociaux – Anact, “*S'engager pour une gestion active des âges : des grandes entreprises témoignent*”, 16 octobre 2007, Paris.

Groux G. (2005), “L'action publique négociée. Un nouveau mode de régulation ? Pour une sociologie politique de la négociation”, *Négociations*, n° 2005/1, pp. 57-70.

Guillemard A.M. (2003), *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Paris, A. Colin.

Jolivet A., Lamotte B., Massit C. (2008), *La place des seniors dans les accords d'entreprise*, rapport pour la DARES, IRES et LEPH, novembre, 108 p.

Jolivet A. (2008), “Réforme des retraites de 2003 : quel impact sur l'emploi des seniors ?”, *Retraite et Société*, n° 54, juin, pp. 10-31.

Inspection générale des affaires sociales – IGAS – (2004), *Gestion des âges et politiques de l'emploi, Rapport annuel*, Paris, La documentation française.

Mercat-Bruns M. (2005), “Les accords de fin de carrière : quelques observations”, *Retraite et Société*, n° 45, juin, pp. 212-218.

Sarfati H. (2006), “Les États de l'Union européenne face au problème du vieillissement démographique : le rôle-clé du dialogue social”, *Revue internationale de sécurité sociale*, vol. 59, n° 1, janvier-mars, pp. 55-85.

PROTECTION SOCIALE

COMPLÉMENTAIRE

PROFESSIONNELLE

ET NÉGOCIATION COLLECTIVE :

CARACTÉRISTIQUES ET TENDANCES

SUR LA PÉRIODE RÉCENTE*

*Dossier réalisé par Antoine Naboulet, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES),
Carole Hamon, Direction de la sécurité sociale (DSS)*

* Version remaniée de la contribution réalisée pour le colloque sur "La protection sociale d'entreprise", organisé par l'IRDES, l'IRES et le CNAM, 25-26 mars 2010.

PROTECTION SOCIALE

COMPLÉMENTAIRE

PROFESSIONNELLE

ET NÉGOCIATION COLLECTIVE :

CARACTÉRISTIQUES ET TENDANCES

SUR LA PÉRIODE RÉCENTE

La mise en place de la protection sociale complémentaire (PSC), qui concerne tant la prévoyance collective lourde (invalidité, décès, etc.) que la “complémentaire santé” et la “retraite supplémentaire”, repose fondamentalement sur la négociation collective, dans la branche professionnelle et/ou l’entreprise. Il apparaît donc important d’examiner la PSC sous l’angle de la production des normes conventionnelles.

Tout d’abord il s’agit de clarifier le cadre juridique de la négociation collective sur la PSC, qu’elle soit de branche ou d’entreprise. Celui-ci emprunte en effet à la fois au Code du travail et au Code de la sécurité sociale : si le premier définit les conditions applicables pour la négociation collective au sens large, le second définit le champ des garanties collectives qui peuvent être mises en place, ainsi que des modalités spécifiques permettant de les mettre en place. Une attention particulière sera donc portée aux formes particulières que peut prendre la production de normes conventionnelles sur la PSC au niveau de l’entreprise (accords classiques ou ratifiés par référendum, décisions unilatérales) et qui en font un champ à part en matière de négociation collective. Nous nous intéresserons également aux règles et mécanismes permettant que l’imbrication des normes produites à différents niveaux de négociation (branche versus entreprise) ne débouche sur une approche erratique du droit applicable aux salariés en matière de PSC.

Le second temps de l’analyse consiste à évaluer l’activité conventionnelle autour des différentes composantes de la PSC, tant au niveau

des entreprises que des branches professionnelles, au cours des dernières années. Nous nous appuyons pour cela sur des données issues d'enquêtes de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) auprès des entreprises et sur les données disponibles au sein du ministère chargé du Travail et de la Direction de la sécurité sociale (DSS) sur les conventions et accords collectifs signés dans les branches et les entreprises, en particulier sur la période 2005-2009. Enfin, nous envisageons la question de l'articulation des normes conventionnelles produites aux différents niveaux que sont notamment la branche professionnelle et l'entreprise. En effet, à la différence d'autres thèmes soumis à la négociation collective (épargne salariale par exemple), la PSC semble être un champ où les deux niveaux de négociation que sont la branche et l'entreprise, sont mobilisés et articulés. L'articulation, voire la hiérarchie des niveaux de négociation, posent par ailleurs certains problèmes qui sont spécifiques au champ de la PSC : l'opération, déjà délicate, consistant à définir le caractère plus ou moins favorable pour le salarié d'une norme par rapport à une autre, est ici rendu encore plus complexe, car s'y ajoutent notamment un enjeu de mutualisation des risques propre à la logique de prévoyance, et une contrainte liée au respect de la concurrence sur le marché des organismes de prévoyance.

I. CADRE LÉGAL ET SPÉCIFICITÉS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PROFESSIONNELLE

I.1. LE CHAMP LÉGAL DE LA PSC PROFESSIONNELLE EN MATIÈRE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le champ de la protection sociale complémentaire professionnelle est défini par les articles L.911-1 et L.911-2 du Code de la sécurité sociale :

- L.911-1 : *“À moins qu’elles ne soient instituées par des dispositions législatives ou réglementaires, les garanties collectives dont bénéficient les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l’organisation de la sécurité sociale sont déterminées soit par voie de conventions ou d’accords collectifs, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d’un projet d’accord proposé par le chef d’entreprise, soit par une décision unilatérale du chef d’entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.”*
- L.911-2 : *“Les garanties collectives mentionnées à l’article L.911-1 ont notamment pour objet de prévoir, au profit des salariés, des anciens salariés et de leurs ayants droit, la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l’intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d’incapacité de travail ou d’invalidité, des risques d’inaptitude et du risque chômage, ainsi que la constitution d’avantages sous forme de pensions de retraite, d’indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.”*

Ces garanties collectives présentent de nombreuses particularités par rapport aux autres champs de la négociation collective, parmi lesquelles le fait qu’elles :

- ont pour objet d’améliorer la situation du salarié alors même qu’il n’exerce pas la prestation de travail objet de sa relation contractuelle avec son employeur ; son contrat de travail se trouve dans la majorité des cas suspendu voire rompu lorsqu’il bénéficie des garanties ;
- ne concernent pas uniquement le salarié mais peuvent être accordées aux anciens salariés (chômeurs indemnisés, invalides, retraités, etc.) et à leurs ayants droit (conjoint, enfants, ascendants, etc.) ;
- peuvent être mises en place selon des procédures particulières.

La protection sociale complémentaire donne essentiellement lieu à négociation sur trois thèmes :

- la prévoyance “lourde”, qui correspond au versement d’une prestation en cas d’incapacité de travail, d’invalidité ou de décès ;
- les garanties “frais de santé”, qui complètent les prestations en nature versées par la sécurité sociale pour couvrir les frais médicaux ;
- et la retraite supplémentaire, qui s’ajoute à la retraite “de base” et aux systèmes de retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO, IRCANTEC, etc.), et peut prendre la forme de régimes à cotisations définies dits “article 83” ou à prestations définies dits “articles 39”, de plans d’épargne pour la retraite collectif, (PERCO), de plans d’épargne retraite d’entreprise (PERE), et de plans d’épargne retraite populaires.

Les risques d’inaptitude, de chômage, les indemnités de fin de carrière et la perte d’autonomie restent encore aujourd’hui des thèmes moins répandus.

La mise en place d’un régime de PSC peut s’opérer à différents niveaux de négociation :

- interprofessionnel/professionnel (accord) ou branche (convention),
- national/départemental (plus rarement régional),
- groupe, entreprise ou établissement.

I.2. SPÉCIFICITÉS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LE CHAMP DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Si elles empruntent largement aux règles classiques de la négociation collective édictées par le Code du travail, les modalités d’instauration de garanties de protection sociale complémentaire présentent néanmoins certaines spécificités issues du Code de la sécurité sociale, du point de vue des contraintes pesant sur l’employeur, des modalités permettant la mise en place des dispositifs, et de l’articulation des différents niveaux de normes conventionnelles.

Un certain nombre de contraintes légales ou conventionnelles pèse sur tout employeur et lui impose d’accorder des garanties collectives minimales à ses salariés.

Ainsi, la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 prévoit que toute entreprise doit cotiser à hauteur de 1,5 % de la rémunération brute de ses cadres, limitée à la tranche A du salaire (qui correspond au plafond de la sécurité sociale), afin de leur assurer prioritairement des garanties en cas de décès.

Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977, annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978, introduisent pour leur part une garantie de ressources au profit du salarié en arrêt de travail, dont la durée est fonction de son ancienneté. L'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, repris par la loi portant modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 a modifié les modalités de cette indemnisation. Celle-ci est réservée aux salariés bénéficiant d'indemnités journalières de la sécurité sociale qui ont justifié de leur incapacité de travail dans les 48 heures et totalisent un an d'ancienneté dans l'entreprise (appréciée au premier jour de l'absence). La garantie intervient désormais à l'issue d'un délai de carence de sept jours, sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, et permet au salarié de conserver 90 % de son salaire brut pendant 30 jours puis les deux tiers de sa rémunération pendant 30 jours.

Enfin, l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 prévoit en son article 14 que les garanties de prévoyance accordées à un salarié doivent lui être maintenues pendant une période de neuf mois maximum suite à la rupture de son contrat de travail lui ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage.

Au-delà de ces obligations portant sur des garanties minimales, les partenaires sociaux sont par ailleurs légalement tenus de négocier sur le thème de la protection sociale complémentaire à différents niveaux. Ainsi, au niveau des branches professionnelles, l'article L.2261-22 du Code du travail prévoit que, pour être étendue, la convention de branche conclue au niveau national doit contenir des clauses portant, entre autres, sur "les modalités d'accès à un régime de prévoyance maladie".

Lorsqu'elles mettent en place des régimes de PSC, les branches professionnelles peuvent solliciter, auprès du ministre chargé du Travail, l'extension des accords ou avenants y afférents signés afin de les rendre applicables à l'ensemble des entreprises et des salariés du champ conventionnel. La procédure d'extension des accords portant spécifiquement sur le champ de la protection sociale complémentaire donne lieu, conformément à l'article L.911-3 du Code de la sécurité sociale, à l'avis d'une sous-commission *ad hoc*, qui intervient antérieurement à l'examen de l'accord par la Commission nationale de la négociation collective.

Au niveau de l'entreprise, l'article L.2242-11 du Code du travail prévoit que *"lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise définissant les modalités d'un régime de prévoyance maladie, l'employeur engage chaque année une*

négociation sur ce thème” On peut noter que cette contrainte légale, si elle articule l’obligation de négocier autour de l’idée de complémentarité entre les niveaux de la branche et de l’entreprise, n’exclut pas en soi l’existence de dispositifs de prévoyance maladie concurrents entre branche et entreprise, ni ne définit explicitement la hiérarchie s’imposant dans ce cas.

S’agissant de la mise en place des dispositifs de protection sociale dans le cadre de l’entreprise, conformément aux dispositions de l’article L.911-1 du Code de la sécurité sociale, les garanties collectives peuvent être instaurées par la voie d’un accord collectif dans les conditions décrites plus haut, mais également prendre la forme d’un accord référendaire ou d’une décision unilatérale de l’employeur. L’accord référendaire consiste en une ratification à la majorité des intéressés d’un projet d’accord proposé par le chef d’entreprise.

Il s’agit là d’une exception notable au regard des règles classiques de la négociation collective, qui n’a d’équivalent que dans le champ de l’épargne salariale, où des référendums à la majorité des deux tiers des salariés permettent également de mettre en place des dispositifs d’intéressement ou de participation, et des décisions unilatérales permettent la mise en place de plans d’épargne d’entreprise⁽¹⁾.

Il convient de relever que le recours à l’accord référendaire, comme à la décision unilatérale, n’est pas formellement conditionné à l’absence de délégués syndicaux ou d’instances élues. Il s’agit bien d’une voie parallèle de négociation, conçue en faveur des petites entreprises n’ayant pas d’instances représentatives. La possibilité de recourir à ces modalités de mise en place, introduite par la loi du 8 août 1994, visait à faciliter la diffusion des outils de protection sociale complémentaire dans les entreprises de toutes tailles.

L’accord référendaire a les mêmes conséquences qu’un accord collectif classique, puisqu’il entraîne l’obligation de cotiser pour tous les salariés, à la différence de la décision unilatérale. En effet, concernant la décision unilatérale, l’article 11 de la loi Évin du 31 décembre 1989 (renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques) prévoit qu’un salarié présent dans l’entreprise au moment de l’instauration du régime par cette voie ne peut être contraint d’y cotiser. Si l’employeur finance le régime en intégralité, le salarié y est en revanche obligatoirement affilié.

1) À la différence des décisions unilatérales et accords “référendaires” relatifs à l’épargne salariale qui font l’objet d’un dépôt systématique auprès des DDTEFP, le dépôt de ceux qui concernent la protection sociale complémentaire n’est pas toujours effectué. Cet aspect sera pris en compte lors de l’évaluation quantitative du dialogue social d’entreprise autour de la protection sociale d’entreprise (voir II.2).

Il apparaît donc que la protection sociale complémentaire comme l'épargne salariale sont des champs un peu particuliers en matière de dialogue social²⁾, puisque la négociation collective au sens strict avec des représentants élus ou désignés n'est qu'une alternative possible. Le référendum ou la décision unilatérale ne viennent pas conclure une négociation collective avec des instances représentatives, qui aurait éventuellement échoué, mais peuvent s'y substituer. Le rôle des instances représentatives et les rapports entre salariés et employeurs sont donc potentiellement différents lors des discussions portant sur ces thèmes que lors de négociations salariales classiques par exemple.

S'agissant du contenu des conventions et accords collectifs, exception faite des obligations diverses pesant sur les négociateurs, il peut être très variable d'une branche d'activité ou d'une profession à une autre. Certains textes se contentent de préconiser ou d'imposer la mise en place d'un régime de prévoyance "lourde" ou de frais de santé au niveau des entreprises concernées, d'autres fixent un niveau minimal de participation de l'employeur au financement du dispositif ainsi que le montant minimal d'une prestation (cas des accords départementaux de la métallurgie), tandis que dans d'autres encore figurent le tableau de garanties complet et le taux de cotisation correspondant.

La forme la plus aboutie de ces conventions ou accords collectifs consiste à créer un régime complet et à en confier la gestion à un ou plusieurs organismes assureurs. Les entreprises relevant du champ d'un tel accord peuvent être contraintes de rejoindre l'organisme désigné alors même qu'elles avaient instauré leur propre régime antérieurement, et souscrit un contrat avec un autre organisme assureur. C'est le mécanisme des "clauses de désignation", dont la base légale est contenue à l'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale.

Ce mécanisme a pour objectif de mutualiser les risques au niveau d'un secteur d'activité déterminé, et instaure ainsi une solidarité entre l'ensemble des entreprises et des salariés de ce secteur permettant de réduire le coût du régime et d'améliorer le niveau des prestations. C'est cette finalité sociale qui justifie le recours à un organisme assureur désigné, et l'obligation pour les entreprises concernées d'y adhérer. C'est enfin pour cette raison que les accords d'entreprise ne peuvent déroger à un accord instituant un tel régime, interdiction posée par l'article L.2253-3 alinéa 1^{er} du Code du travail.

2) On peut même les concevoir comme des champs "expérimentaux", où de nouvelles modalités de dialogue social et de production de normes conventionnelles sont expérimentées, notamment en vue de les rendre accessibles au plus grand nombre d'entreprises (y compris les PME) et pas seulement à celles dotées d'instances syndicales. Certaines dispositions récentes (plans d'action sur les seniors par exemple) peuvent être vues comme des prolongements des mécanismes existants depuis plus longtemps dans le champ de la PSC et de l'épargne salariale.

La présentation ci-dessus laisse entrevoir qu'en matière de protection sociale complémentaire, il convient de s'intéresser aux deux niveaux de négociation collective que sont l'entreprise et la branche. Dans la partie qui suit, sont présentés dans un premier temps quelques éléments de tendance sur la négociation collective d'entreprise relative à la PSC, depuis de 2005. Dans un second temps sont examinées la tendance de la négociation collective de branche sur la même période, puis la question de l'articulation entre les deux niveaux d'accords collectifs.

II. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DEPUIS 2005

II.1. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE SUR LA PSC : ÉLÉMENTS DE TENDANCE

Les résultats ci-dessous sont issus de deux types de sources gérées par la DARES. En premier lieu, les accords collectifs et autres textes assimilés conclus dans les entreprises, obligatoirement déposés auprès des services du ministère chargé du Travail, permettent d'alimenter une base de données. Celle-ci contient les caractéristiques de l'ensemble des textes (accords collectifs, avenants, décisions unilatérales, etc.), signés entre 2005 et 2008 dans des entreprises.

Par simplicité, nous désignerons les textes stockés dans cette base de données sous le terme générique d'"accords et textes assimilés". Sous ce terme générique sont en fait désignés des textes aux statuts très divers : des accords collectifs au sens strict, des avenants à des accords antérieurs, des adhésions à des dispositifs collectifs (plans d'épargne interentreprises par exemple), mais également des dénonciations d'accords, des constats de désaccord et également des décisions unilatérales des employeurs. Ce raccourci sémantique est certainement abusif pour certains types de textes (les décisions unilatérales notamment) qui ne résultent pas, par définition, d'un accord entre acteurs ayant participé à un réel processus de négociation collective préalable⁽³⁾.

En second lieu, l'étude s'appuie sur des enquêtes statistiques menées auprès des entreprises. L'enquête annuelle "Activité et condition d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo)" sur la représentation des

3) L'analyse des textes en fonction du type de signataire (voire l'absence de signataires côté salariés) et de la thématique abordée permettra de revenir sur cette différenciation entre types de textes.

salariés, la négociation collective et les conflits dans les entreprises est ainsi mobilisée sur les années 2005-2008. Réalisée par la DARES auprès d'entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, elle permet de suivre chaque année l'activité de négociation des entreprises, ses thématiques et ses acteurs.

Enfin, l'enquête spécifique "Activité et condition d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo)" sur les pratiques salariales des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel non agricole, portant sur 2007, est mobilisée pour estimer la couverture des entreprises par un dispositif de complémentaire santé et de retraite supplémentaire.

II.1.1. Un champ de la négociation secondaire mais en progression constante depuis 2005

Le tableau 1 permet de mettre en évidence le caractère dynamique de la négociation collective d'entreprise sur la PSC au cours des dernières années. Le nombre d'accords et textes assimilés (avenants, décisions unilatérales, etc.) déposés auprès des DDTEFP et identifiés comme abordant un élément de la PSC s'élève à plus de 4 300 en 2008 contre environ 1 800 en 2005. Ceux qui abordent plus précisément la prévoyance collective et/ou la complémentaire santé constituent la composante la plus importante : plus de 3 900 textes abordant ces sujets ont été conclus dans les entreprises en 2008, contre 1 687 en 2005. L'augmentation est particulièrement nette entre 2007 et 2008, le nombre d'accords et textes assimilés ayant progressé de plus de 60 %.

Si ce champ de la négociation collective est donc en forte croissance, il faut cependant noter qu'il ne représente qu'une part encore mineure de l'ensemble de l'activité de négociation collective des entreprises : les accords et textes assimilés abordant la prévoyance et/ou la complémentaire santé ne représentaient que 6,4 % des 67 510 textes recensés en 2008, même si cette proportion ne cesse d'augmenter.

Parmi les composantes de la PSC, la retraite supplémentaire est celle qui semble produire le moins de textes, bien qu'également en forte croissance : moins de 500 textes portent sur ce thème en 2008 (mais en progression de 120 % par rapport à 2007). Le constat est cependant tronqué car ne sont pas répertoriés tous les accords et décisions unilatérales qui relèvent de la mise en place de plans d'épargne pour la retraite collectifs d'entreprise ou de groupe (PERCO). Ces derniers sont en effet rattachés à la thématique de l'épargne salariale, au même titre que les plans d'épargne d'entreprise (PEE). Or, on comptabilise en moyenne près de 2 000 textes relatifs à des PERCO chaque année sur la période 2005-2008.

La forte progression observée en 2008 du nombre d'accords et textes assimilés portant sur la PSC est cependant conjoncturelle : le nombre de textes signés en 2009 semble diminuer par rapport à 2008 (voir Partie 3, "La négociation d'entreprise en 2009").

La hausse observée en 2008 correspond en effet aux adaptations apportées à la loi dite "Fillon" du 21 août 2003, portant réforme des retraites, qui a notamment réservé le bénéfice des exonérations de cotisations sociales aux contrats collectifs à **adhésion obligatoire** (relevant de l'article 83 du Code des impôts). Une phase de transition, jusqu'en juillet 2008 (reportée à décembre 2008), avait été aménagée pour les entreprises ayant mis en place des régimes de protection sociale complémentaire avant le 1^{er} janvier 2005. Ces entreprises continuaient à bénéficier des exonérations durant cette période y compris si leur régime était facultatif.

Au cours de l'année 2008, de nombreuses entreprises ont donc dû renégocier leur régime afin de le rendre compatible avec les nouvelles règles s'appliquant à compter du 1^{er} janvier 2009, et de continuer ainsi à bénéficier des exonérations. Le nombre exceptionnellement élevé d'accords et textes assimilés (dont de nombreux avenants) signés en 2008 correspond donc vraisemblablement à ces renégociations visant notamment à rendre obligatoire l'adhésion au régime.

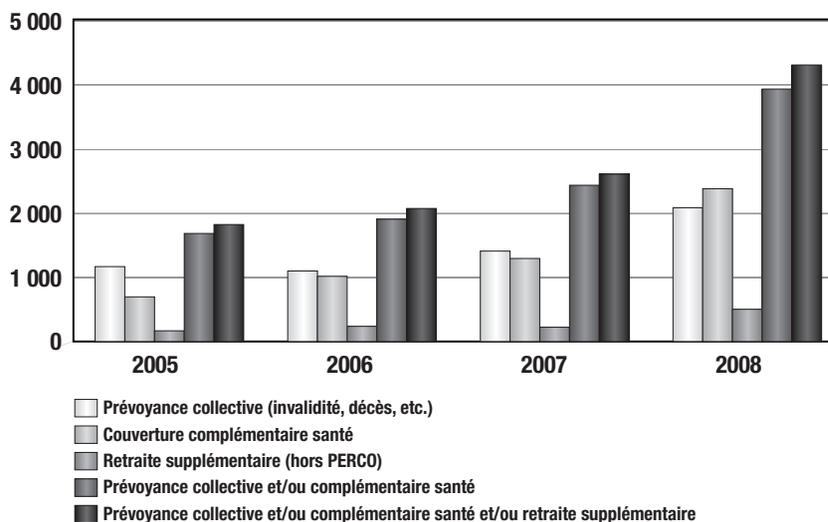
Tableau 1 : Évolution du nombre d'accords d'entreprise et textes assimilés sur la PSC

	Année de signature			
	2005	2006	2007	2008
Nombre total de textes recensés tous thèmes confondus (y compris épargne salariale)	61 158	66 113	68 371	67 510
Nombre de textes abordant la PSC (prévoyance et/ou complémentaire santé et/ou retraite supplémentaire)	1 829	2 069	2 606	4 323
En % de l'ensemble des textes	3,0 %	3,1 %	3,8 %	6,4 %
Nombre de textes abordant la prévoyance et/ou complémentaire santé (hors retraite supplémentaire)	1 687	1 904	2 436	3 933
En % de l'ensemble des textes	2,8 %	2,9 %	3,6 %	5,8 %
- Prévoyance collective (invalidité, décès, etc.)	1 142	1 100	1 425	2 088
- Couverture complémentaire santé	703	1 013	1 299	2 362
- Retraite supplémentaire (hors PERCO)	171	231	226	498
Plans épargne retraite collectifs (PERCO)	1 470	2 079	2 087	1 882

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique - DARES (base des accords d'entreprise et textes assimilés)

NB : un même accord peut aborder plusieurs thèmes, y compris au sein de la PSC. La somme des différentes composantes prises séparément est donc supérieure au nombre total d'accords abordant au moins une composante de la PSC.

Figure 1 : Évolution du nombre d'accords d'entreprise et textes assimilés sur la PSC (signés entre 2005 et 2008 et déposés en DDTEFP)



Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DARES (base des accords d'entreprise et textes assimilés)

NB : un même accord peut aborder plusieurs thèmes, y compris au sein de la PSC. La somme des différentes composantes prises séparément est donc supérieure au nombre total d'accords abordant au moins une composante de la PSC.

Les résultats annuels ci-dessus doivent être considérés avec précaution : en effet, sur l'ensemble des dispositifs relatifs à la PSC négociés dans les entreprises, seuls ceux qui font l'objet d'un accord collectif conclu selon les modalités définies par le Code du travail sont obligatoirement déposés dans les DDTEFP. Dès lors qu'il s'agit des dispositifs mis en place ou modifiés par décision unilatérale de l'employeur ou ratifiés par un référendum, on ne peut donc exclure qu'une partie de l'activité de négociation collective d'entreprise sur la PSC échappe ici au recensement, sans pouvoir à ce stade quantifier cette part. Les données ci-dessus donnent cependant une tendance sur l'activité de négociation collective autour de la PSC.

L'enquête annuelle Acemo sur la négociation collective et la représentation des salariés permet de compléter les données issues de la base des accords d'entreprise et, notamment, d'estimer la proportion d'entreprises⁽⁴⁾ ayant chaque année, mené une négociation aboutissant à un accord relatif à la PSC.

4) Le dénombrement des accords et textes assimilés portant chaque année sur la PSC ne permet pas aisément d'estimer le nombre d'entreprises concernées par cette activité de négociation. En effet, chaque accord peut concerner un établissement, une entreprise voire un groupe d'entreprises. Par ailleurs, une même entreprise peut avoir, au cours d'une même année, déposé plusieurs accords ou avenants successifs sur un aspect de la PSC.

Ainsi en 2007, 1,3 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont déclaré avoir signé un accord d'entreprise (ou un avenant à un accord antérieur) abordant la question de la PSC (spécifiquement ou en même temps que d'autres thèmes). Cela représente environ 2 500 entreprises de 10 salariés ou plus, ce qui constitue un ordre de grandeur cohérent avec le nombre d'accords et textes assimilés enregistrés au titre de 2007. Cela laisse également penser que la part des accords et textes assimilés (notamment ceux ratifiés via un référendum) non déposés en DDTEFP et donc non recensés dans la "base des accords et textes assimilés" est finalement assez minime, sur le champ des entreprises de 10 salariés ou plus.

La proportion d'entreprises signant des accords sur la PSC augmente entre 2005 (1 %) et 2008 (1,6 %). Si l'on se concentre sur la population des entreprises ayant signé au moins un accord collectif, on constate également une progression de la thématique de la PSC. En 2007 comme en 2008, environ 12 % des entreprises qui déclarent avoir négocié et signé un accord collectif ou avenant ont abordé la PSC dans cet accord ou avenant (contre 10 % en 2005). Par comparaison, la question des salaires et primes est traitée chaque année par près de 70 % des entreprises ayant signé au moins un accord collectif.

Tableau 2 : Part des entreprises ayant conclu un accord sur la PSC, par année

Entreprises ayant conclu un accord abordant la protection sociale complémentaire, prévoyance collective :	2005	2006	2007	2008
En % d'entreprises ayant signé un accord	10,1 %	10,3 %	12,1 %	12,2 %
En % des entreprises ⁽¹⁾	1,0 %	1,0 %	1,3 %	1,6 %
En % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus (SMNA) ⁽²⁾	12,5 %	12,5 %	9,6 %	13,8 %

Source : enquêtes annuelles Acemo "Négociation et représentation des salariés", DARES.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (SMNA).

(1) Il s'agit de la proportion d'entreprises ayant signé au moins un accord une année donnée sur la PSC, par rapport au nombre total d'entreprises du champ.

(2) Il s'agit de la proportion de salariés employés dans des entreprises ayant signé au moins un accord une année donnée, par rapport au nombre total de salariés du champ.

La négociation collective sur la PSC est très largement le fait d'entreprises de taille moyenne ou grande : alors que les entreprises de 50 salariés ou plus représentent environ 16 % de l'ensemble du champ de l'enquête (mais plus de 70 % des salariés), elles constituent près des trois quarts des entreprises ayant déclaré avoir signé un accord sur la PSC.

À partir des données sur les accords d'entreprise et textes assimilés, on constate également la prépondérance des unités les plus grandes. Plus de huit accords d'entreprise sur dix traitant de la PSC concernent des entreprises (ou des groupes ou des unités économiques et sociales) de plus de 50 salariés, et plus de 30 % concernent même des entités de plus de 500 salariés.

Ces résultats tiennent d'abord au fait que l'existence de négociations collectives, au sens le plus strict du terme, quel qu'en soit le thème, est fortement liée à la présence d'instances représentatives du personnel, en particulier d'organisations syndicales⁵⁾. En matière de salaires, les entreprises de plus de 50 salariés sont également celles où 80 % des accords sont signés. Mais la PSC se distingue des salaires car elle est plus nettement le fait d'entités de plus de 500 salariés.

De plus, ces résultats reflètent probablement l'obligation légale de négocier sur la prévoyance pour toutes les entreprises appartenant à des branches professionnelles n'ayant pas mis en place de système de PSC dans le cadre de la convention collective.

Il convient de noter à ce stade que les estimations produites ci-dessus ne concernent pas uniquement la mise en place de nouveaux dispositifs de PSC dans les entreprises. Nous comptabilisons en effet à la fois des accords collectifs nouveaux, des avenants à des accords et des décisions unilatérales, voire des procès-verbaux de désaccord ou des dénonciations d'accords. Par ailleurs, certains accords ou textes assimilés portent spécifiquement sur des dispositifs de PSC alors que d'autres couvrent en fait un ensemble de sujets pouvant aller des salaires à la prévoyance, en passant par le temps de travail ou l'égalité homme/femme, le tout traité dans le cadre d'une négociation annuelle unique. Selon le caractère mono ou multithématique de l'accord collectif, le contenu portant sur la PSC est alors très différent.

Tous ces textes, de nature et contenu très divers, reflètent donc avant tout l'existence d'une activité de négociation plus ou moins approfondie autour d'un dispositif de PSC. Ils peuvent tout autant viser à faire évoluer un dispositif existant depuis longtemps dans l'entreprise qu'à mettre en place un système nouveau de prévoyance ou à adhérer à un dispositif de branche. Une analyse plus poussée de la structure des textes comptabilisés chaque année permet d'éclairer un peu mieux l'articulation entre mise en place de dispositifs de PSC et processus de négociation collective dans les entreprises. Nous examinerons ensuite,

5) *La négociation collective, au sens traditionnel du terme, est intimement liée à la présence de délégués syndicaux, or la désignation de ces derniers est facilitée dans les entreprises de plus de 50 salariés. Parallèlement, le législateur a progressivement instauré de multiples obligations légales de négocier sur certains thèmes, chaque année (salaires notamment) ou pluriannuellement, applicables dès lors qu'une entreprise était dotée d'une section syndicale et d'un délégué syndical.*

à partir d'une enquête menée en 2007 sur les pratiques salariales des entreprises, le degré de diffusion des dispositifs de PSC au sein des entreprises.

II.1.2. Quelques caractéristiques des accords et textes assimilés sur la PSC

Le tableau 3 ci-dessous décompose l'ensemble des accords et textes assimilés recensés sur la période 2005-2008 en fonction du mode de ratification. À plus de 85 % les accords et autres textes recensés ont été conclus dans le cadre classique de la négociation collective, au sens du Code du travail, à savoir avec des délégués syndicaux. La conclusion d'accords directement avec des instances représentatives élues (délégués du personnel, comité d'entreprise, délégation unique du personnel) est marginale, alors que les décisions unilatérales de l'employeur représentent une part croissante des textes recensés (8 % en 2008), et que les accords ratifiés par référendum en constituent une proportion stable entre 2006 et 2008 (5 %).

Cette décomposition est évidemment à considérer avec précaution, puisque, comme nous l'avons déjà mentionné, le recensement proposé ici n'est probablement pas exhaustif. Le poids des décisions unilatérales et peut être celui des accords ratifiés par référendum, est certainement sous-estimé.

Tableau 3 : Décomposition des accords et textes assimilés sur la PSC selon le mode de conclusion

		2005	2006	2007	2008
Modes de conclusion prévus dans le Code du travail	Textes collectifs signés par DS	1 571 85,9 %	1 864 90,1 %	2 338 89,7 %	3 697 85,5 %
	Textes signés par élus	53 2,9 %	55 2,7 %	44 1,7 %	87 2,0 %
Modes de conclusion spécifiques au Code de la SS	Quasi-accords ratifiés par référendum	189 ^(a) 10,3 % ^(a)	97 4,7 %	128 4,9 %	200 4,6 %
	Décisions unilatérales de l'employeur	16 0,9 %	53 2,6 %	96 3,7 %	339 7,8 %
Total		1 829	2 069	2 606	4 323

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DARES (base des accords d'entreprise et textes assimilés)

(a) La part exceptionnellement élevée d'accords référendaires signés en 2005 n'a pas d'explication notoire. On ne peut exclure qu'il s'agisse d'une observation aberrante liée à la collecte des données, l'année 2005 correspondant à une année de transition entre deux systèmes de recensement des accords d'entreprise

Tableau 4 : Structure des textes abordant la PSC de façon spécifique

	2005	2006	2007	2008	Cumul 2005-2008
Total (1) = Ensemble accords et textes assimilés abordant le champ de la PSC	1 829	2 069	2 606	4 323	10 827
Accords et textes assimilés abordant exclusivement le champ de la PSC (hors PERCO) ^(a) en % du total (1)	1 292 70,6 %	1 411 68,2 %	1 720 66,0 %	3 229 74,7 %	7 652 70,7 %
Type de texte :					
% accords collectifs	70,3 %	72,6 %	70,3 %	69,0 %	70,2 %
% avenants à des accords référendum	25,8 %	21,4 %	22,6 %	19,8 %	21,7 %
% dénonciations	1,4 %	2,6 %	1,7 %	1,1 %	1,6 %
% PV désaccord	0,2 %	0,1 %	0,3 %	0,1 %	0,2 %
% décisions unilatérales employeur	0,5 %	1,6 %	4,2 %	9,2 %	5,2 %
% adhésions et autres	1,9 %	1,8 %	0,9 %	0,8 %	1,2 %
Mode de conclusion :					
% textes signés par DS	82,2 %	88,2 %	86,7 %	83,1 %	84,7 %
% textes signés par élus du personnel	2,9 %	2,7 %	1,7 %	1,7 %	2,1 %
% quasi-accords ratifiés par référendum	14 % ^(b)	6,3 %	6,8 %	5,5 %	7,3 %
% uniquement signés par employeur (décision unilatérale, dénonciation adhésion)	1,0 %	2,8 %	4,8 %	9,8 %	5,9 %

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DARES (base des accords d'entreprise et textes assimilés)

(a) Il s'agit des accords et textes assimilés n'abordant aucun autre thème que la PSC. En revanche ces textes peuvent traiter d'une ou plusieurs composantes de la PSC

(b) La part exceptionnellement élevée d'accords référendaires signés en 2005 n'a pas d'explication notoire. On ne peut exclure qu'il s'agisse d'une observation aberrante liée à la collecte des données, l'année 2005 correspondant à une année de transition entre deux systèmes de recensement des accords d'entreprise

Plus de 70 % des accords ou textes assimilés traitant de l'une des composantes de la PSC n'aborde aucun autre registre thématique (tableau 4). La PSC semble donc être un sujet qui se discute et se met en place de façon relativement autonome par rapport aux autres négociations pouvant porter sur les salaires, le temps de travail, l'épargne salariale, etc. On peut donc considérer que parmi ces accords et textes assimilés spécifiques sur la PSC, se trouve une grande part des accords et plans visant à mettre en place, ou à renouveler, des dispositifs de prévoyance complémentaire au niveau de l'entreprise. En moyenne sur la période 2005-2008, parmi les textes ne concernant que le champ de la PSC, 70 % sont chaque année des accords collectifs et 22 % des avenants à des accords antérieurs. 85 % sont signés par des délégués syndicaux, et 13 % ont fait l'objet d'un référendum ou ont été le fait du seul employeur.

L'analyse menée ci-dessus concerne des flux annuels d'accords et textes assimilés qui, s'ils permettent d'apprécier l'activité de négociation des entreprises en matière de PSC, ne permettent pas d'évaluer le "stock" d'entreprises qui ont mis en place un dispositif relevant de la PSC.

Cette dernière remarque nous amène à mobiliser d'autres sources de données que celle relative aux accords d'entreprise pour élargir le panorama.

II.1.3. La couverture des entreprises par des dispositifs de PSC

L'enquête spécifique "Acemo" réalisée par la DARES en 2008 sur les pratiques salariales en 2007 permet d'estimer, à la différence des sources précédentes, le degré de diffusion de certains dispositifs de PSC parmi les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel.

Ainsi, en 2007, 65 % de ces entreprises déclarent proposer un système de complémentaire santé à leurs salariés (tableau 5). Parmi celles de plus de 50 salariés, près de huit sur dix proposent une complémentaire santé à leurs salariés. Cette couverture est potentielle dans le sens où il n'est pas possible de savoir si ces régimes de santé sont obligatoires pour les salariés ou seulement facultatifs. De façon connexe, il n'est pas possible de savoir par quel canal ces dispositifs ont été mis en place : accord collectif au sens strict, accord ratifié par référendum ou simple décision unilatérale de l'employeur. Enfin, il n'est pas possible de savoir si ces dispositifs, proposés par les entreprises à leurs salariés, prennent en fait leur source dans un accord de branche.

Les services financiers (99 % des entreprises proposent une complémentaire santé professionnelle), l'énergie (92 %) et la construction (80 %) sont les secteurs d'activité où ces dispositifs de prévoyance santé sont les plus diffusés. Les deux premiers sont connus pour être des secteurs constitués de très grandes entreprises, ayant pour beaucoup un passé d'entreprises publiques, et où la négociation collective d'entreprise et/ou de branche est une pratique relativement ancienne. En revanche, le secteur de la construction ne répond pas aux mêmes caractéristiques. La part de petites entreprises y est plus forte, et la négociation collective d'entreprise y est en général assez peu pratiquée. La forte couverture par des systèmes de prévoyance y résulte plus vraisemblablement de négociations de branches. En effet, les instances du secteur du bâtiment et des travaux publics jouent traditionnellement un rôle très important pour réguler le secteur, notamment en matière de sécurité et santé, précisément parce que le

secteur est composé de petites entreprises et que de nombreux métiers ouvriers se caractérisent par une forte dangerosité et une forte pénibilité. Les dispositifs de prévoyance y sont donc anciens et couvrent le plus grand nombre de risques (décès, indemnisation complémentaire en cas d'incapacité de travail, rente d'invalidité, complémentaire santé, indemnités de fin carrière – voir Partie 3 “Garanties figurant dans les conventions et accords de branche comportant des dispositions de protection sociale complémentaire au 31 décembre 2009”)

Concernant les dispositifs de retraite supplémentaire (PERE, PERCO), 12 % des entreprises déclarent en proposer à leurs salariés en 2007. On constate que, parallèlement à ce qui avait été observé sur l'intensité des négociations annuelles sur ce sujet, la retraite supplémentaire est nettement moins répandue dans les entreprises que les autres dispositifs de prévoyance-santé. Les dispositifs PERCO constituent le support principal de cette épargne retraite supplémentaire, à la fois parce qu'ils sont plus souples que le plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE) pour l'employeur (pas nécessairement de contribution de sa part à l'abondement du plan) et surtout parce qu'ils ont été adossés, en tant qu'outil d'épargne salariale, aux dispositifs d'intéressement et de participation.

Tableau 5 : Proportion d'entreprises dont les salariés ont accès à une complémentaire santé ou un dispositif d'épargne retraite en 2007

	Mutuelle, complémentaire santé		Dispositifs d'épargne retraite	
	% entreprises	% salariés	% entreprises	% salariés
Ensemble	65 %	84 %	12 %	26 %
<i>Secteur d'activité de l'entreprise</i>				
Industries agricoles et alimentaires	63 %	85 %	10 %	22 %
Industrie des biens de consommation	64 %	87 %	13 %	28 %
Industrie automobile	70 %	97 %	ns	ns
Industries des biens d'équipement	70 %	91 %	15 %	25 %
Industries des biens intermédiaires	72 %	90 %	19 %	25 %
Énergie	92 %	98 %	ns	ns
Construction	80 %	89 %	13 %	19 %
Commerce	63 %	84 %	12 %	24 %
Transports	60 %	64 %	11 %	13 %
Activités financières	99 %	98 %	38 %	58 %
Activités immobilières	50 %	81 %	17 %	37 %
Services aux entreprises	74 %	88 %	13 %	34 %
Services aux particuliers	44 %	74 %	6 %	17 %
Éducation, santé, action sociale	49 %	72 %	5 %	25 %
Activités associatives	49 %	66 %	ns	ns
<i>Taille de l'entreprise</i>				
De 10 à 19 salariés	56 %	56 %	10 %	10 %
De 20 à 49 salariés	70 %	71 %	13 %	14 %
De 50 à 99 salariés	80 %	80 %	18 %	18 %
De 100 à 249 salariés	89 %	89 %	19 %	19 %
De 250 à 499 salariés	92 %	92 %	21 %	22 %
500 salariés ou plus	95 %	94 %	27 %	38 %

Source : enquête Acemo "Pratiques salariales des entreprises en 2007", DARES.

Champ : entreprises de dix salariés ou plus des secteurs marchands non agricoles, France métropolitaine

Lecture : en 2007, 65 % des entreprises ont proposé une complémentaire santé à leurs salariés et 12 % ont mis en place un dispositif d'épargne retraite.

ns : non significatif compte tenu de la faiblesse des effectifs.

II.2. LA NÉGOCIATION DE BRANCHE SUR LA PSC ET SON ARTICULATION COMPLEXE AVEC LA NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE

II.2.1. La négociation de branche : quelques éléments de tendance

La plupart des accords ou avenants relatifs à la protection sociale conclus dans les branches professionnelles font l'objet d'une demande d'extension à l'ensemble des entreprises et des salariés du champ, auprès du ministre chargé du Travail. Aussi, l'activité de la sous-commission en charge d'examiner ces demandes d'extension donne une idée assez précise de la tendance en matière de négociation de branche sur la PSC pour la période récente.

En 2005, 37 accords ont fait l'objet d'une extension par arrêté, dont celui de la branche de la *bijouterie joaillerie orfèvrerie* qui a mis en place un régime de prévoyance.

Au cours de l'année 2006, ce sont 98 accords qui ont été étendus, dont trois nouveaux accords de branche (*casinos, commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire et centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs*) et un accord interprofessionnel (intermittents du spectacle) portant sur la prévoyance, ainsi qu'un régime de complémentaire santé dans le secteur de la *boulangerie-pâtisserie artisanale*.

En 2007, 73 accords ont été étendus. La branche de l'*architecture* a notamment conclu un accord en matière d'indemnisation des frais de santé.

En 2008, 104 accords ont donné lieu à un arrêté d'extension, parmi lesquels un accord dans la branche des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement* qui instaure un régime de prévoyance et de frais de santé, un accord portant sur des garanties de prévoyance dans la branche de l'*horlogerie* (commerce de gros, pièces détachées, accessoires et outillages), ainsi qu'un accord relatif à l'indemnisation complémentaire des dépenses de santé dans la branche du *commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers*.

Un accord national interprofessionnel a par ailleurs été signé le 11 janvier 2008. Nombre de ses dispositions ont été reprises dans la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, parmi lesquelles son article 5 modifiant les conditions dans lesquelles un

salarié en arrêt de travail peut bénéficier d'un maintien de son salaire (voir I.3). L'article 14 de cet accord national interprofessionnel introduit pour sa part un dispositif de portabilité des garanties de prévoyance, au profit des salariés dont le contrat de travail est rompu. Cet article a fait l'objet de trois avenants, en 2008 et 2009. Le mécanisme est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2009.

C'est la raison pour laquelle on dénombre plus de 130 accords qui ont fait l'objet d'une demande d'extension en 2009. Une dizaine de ces accords transposent les dispositions de l'article 5 de l'ANI dans la branche, et une quarantaine ont pour seul objet de rendre celles de l'article 14 applicables dans la branche. Mis à part ces transpositions et adaptations qui gonflent un peu "artificiellement" le nombre total d'accords pour l'année, l'activité des branches en matière de PSC est restée aussi soutenue en 2009 qu'en 2008, avec près de 80 accords et avenants dont quatre nouveaux accords instaurant des garanties de prévoyance (*administrateurs et mandataires judiciaires, esthétique-cosmétique, chaînes de cafétérias et assimilés, négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques*), ainsi qu'un accord frais de santé dans le secteur de la *pâtisserie*.

On constate donc qu'au niveau des branches, l'activité de négociation sur la PSC est assez dynamique depuis 2005, avec en moyenne 80 accords ou avenants par an soumis à l'extension, et de nouveaux dispositifs créés chaque année.

II.2.2. Branche et entreprise : des niveaux de négociation complémentaires et/ou substitutifs pour la mise en place de la PSC ?

Une question récurrente, lorsque l'on étudie les normes conventionnelles, concerne le rôle respectif des différents niveaux (branche versus entreprise notamment) dans cette production de normes. En effet, selon les sujets traités, l'un ou l'autre niveau de régulation peut être prédominant car jugé plus efficace (la branche par exemple lorsqu'il s'agit de formation professionnelle, l'entreprise lorsqu'il s'agit d'épargne salariale) où alors les différents niveaux peuvent se compléter, celui de la branche constituant un cadre général aux accords d'entreprise ou définissant des standards par défaut. L'articulation des normes n'est pas seulement liée au sujet traité : elle est également fortement contingente à la structure et à l'histoire de chaque branche professionnelle. La composition par taille des entreprises et l'ancienneté des structures professionnelles ou interprofessionnelles visant à réguler le secteur sont notamment deux facteurs pouvant moduler cette articulation.

En matière de PSC, l'articulation voire la hiérarchie des normes sont loin d'être univoques. Si le principe de mutualisation des risques lié à une profession tend, *a priori*, à rendre le niveau de la branche plus efficace, notamment pour la prévoyance lourde, on observe également de multiples combinaisons laissant aux accords d'entreprises une place relativement importante, en ce qui concerne par exemple la prise en charge des frais de santé. Les accords de branche instituant des dispositifs de PSC peuvent en effet plus ou moins "fermer l'espace de négociation" pour les entreprises. Lorsqu'ils définissent complètement le dispositif et imposent à toutes les entreprises l'adhésion auprès d'un organisme assureur unique, l'espace de négociation au sein des entreprises est nul. En revanche, dans certaines branches, le choix de l'organisme est laissé aux entreprises (éventuellement parmi une liste restreinte) et peut donc conduire à une intensification de la négociation d'accords à ce niveau. Enfin, certaines branches ne font qu'instituer un cadre incitatif, visant à amener les entreprises à négocier en interne la mise en place de régimes de prévoyance.

Du fait de cette pluralité de schémas, analyser l'articulation exacte entre normes conventionnelles de branche et d'entreprise est un exercice relativement complexe, qui plus est sur une simple base statistique⁶⁾. Les résultats présentés ici sont modestes et ne donnent que des indications indirectes sur l'articulation entre négociations collectives de branche et d'entreprise sur la PSC. Ils s'appuient sur diverses sources abordant la question de la négociation collective sur la PSC dans son ensemble.

6) Il faudrait en effet pour cela recenser, d'une part, toutes les branches professionnelles ayant un ou plusieurs dispositifs de prévoyance santé ou retraite supplémentaire en vigueur, et éventuellement qualifier leur caractère contraignant. D'autre part, il faudrait pouvoir recenser les entreprises en fonction de leur appartenance à une ou plusieurs branches, afin ensuite d'identifier les normes conventionnelles qu'elles appliquent en matière de PSC.

Tableau 6 : Les niveaux d'accords collectifs mobilisés en 2006 pour la prévoyance et la retraite supplémentaire

Pour la couverture de prévoyance et de retraite supplémentaire, quel(s) type(s) d'accord(s) collectif(s) appliquez-vous en 2006 ?		
	% établissements	% salariés
Aucun accord	23,1	18,9
Uniquement accord de branche	32,0	21,4
Uniquement accords d'établissement ou d'entreprise	20,7	29,4
Uniquement accords de groupe	8,0	13,3
Accords de branche et d'entreprise/ établissement et/ou groupe	4,2	5,2
Accords de groupe et d'entreprise/établissement	0,3	1,4
Autres configurations (dont statuts)	1,4	1,9
NSP ou aucune réponse	10,2	8,5

Source : enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS) en 2006, INSEE - DARES. Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : 32 % des établissements de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (hors santé et action sociale) déclarent se référer uniquement à un accord de branche en matière de prévoyance et de retraite supplémentaire soit 21,4 % des salariés de ces entreprises.

À partir de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS) en 2006, il est possible d'apprécier globalement l'usage des différents niveaux d'accords collectifs en matière de PSC⁷⁾. 23 % des établissements de 10 salariés ou plus déclaraient n'avoir recours à aucun accord collectif en matière de PSC (tableau 6), alors que près de 36 % déclaraient mobiliser un accord de branche (dont 32 % ont recours exclusivement à ce niveau). 29 % des établissements mobilisaient des accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe et 4 % des établissements conjuguait des accords de branche et d'entreprise ou de groupe. Le poids de la branche est peut-être sous-estimé, car même si certains établissements sont "couverts" par un régime de branche, les répondants ne le perçoivent pas comme tel, et y voient uniquement un régime de prévoyance d'entreprise (les salariés y adhèrent via leur entreprise).

En matière de PSC, les niveaux de négociation sont bel et bien multiples : si la branche apparaît comme un niveau dominant, l'entreprise (au sens large, y compris groupe et établissement) occupe également une place significative sur le terrain du dialogue social. Une analyse plus fine, impossible ici, distinguant les différentes composantes de la PSC, permettrait probablement de nuancer le constat. On pourrait en effet s'attendre à ce que la prévoyance lourde (invalidité, incapacité, décès) relève un peu plus de la branche que la prise en charge de frais de santé ou encore que la retraite supplémentaire. Par ailleurs, sur le champ des entreprises de moins de 10 salariés, qui n'est

7) Les résultats doivent être pris avec précaution compte tenu de la proportion non négligeable d'entreprises n'ayant pas répondu explicitement à cette question (environ 10 %).

pas appréhendé dans l'enquête ECMOSS, on peut s'attendre à ce que la branche soit le niveau quasi exclusif, les petites entreprises n'ayant que peu de moyens pour négocier spécifiquement sur ce sujet.

Un second élément quantitatif pour éclairer cette pluralité de situations renvoie aux résultats de l'enquête annuelle Acemo sur la "négociation et la représentation des salariés", qui peuvent être déclinés par branches conventionnelles. Par souci de clarté, on présente les branches professionnelles de façon regroupée (à partir de la grille des conventions regroupées pour l'information statistique, CRIS, voir encadré en fin de dossier).

Cette décomposition permet de mettre en évidence, sur l'année 2007, des différences entre grands ensembles de branches professionnelles quant à l'activité de négociation des entreprises sur la PSC (matérialisée par la signature d'accords abordant ce thème).

En moyenne, 12 % des entreprises de 10 salariés et plus ayant signé au moins un accord en 2007 ont abordé la PSC. Cette proportion atteint 32 % dans les entreprises rattachées aux branches du commerce principalement alimentaire. Au total, 3,5 % des entreprises de 10 salariés ou plus de la branche ont signé un accord ou un avenant sur la PSC en 2007, soit significativement plus que la moyenne sur l'ensemble de la population.

Cette activité, relativement élevée en 2007 dans la branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*, se retrouve au niveau du nombre d'accords sur la PSC déposés par les entreprises de cette branche. Cependant, on constate une diminution nette de cette activité en 2008 par rapport à 2007 : la proportion d'entreprises ayant abordé la PSC parmi celles ayant signé au moins un accord passe de 32 % à 19 % en 2008, et on observe également une chute du nombre d'accords d'entreprises sur la PSC signés en 2008. Cette tendance brutale à la baisse ne se retrouve pratiquement dans aucune autre branche. Cette dynamique très particulière est à mettre en relation avec la signature, le 28 septembre 2006, d'un accord instaurant des garanties de prévoyance (invalidité, décès, rente éducation) pour les salariés non-cadres de la branche. Ce cas illustre de façon particulière la question de l'articulation entre négociations de branche et d'entreprise.

En effet, de 2005 à 2007, on constate une progression de la négociation collective d'entreprise sur la prévoyance, alors même que l'accord de branche est en cours d'élaboration puis a été signé. Cet accord de branche a pris effet au 1^{er} juillet 2007. Après extension, il impose l'adhésion au système de garanties à l'organisme assureur

désigné par la branche à toutes les entreprises n'ayant pas de dispositif de prévoyance existant à cette date. Celles qui avaient mis en place un régime de prévoyance avant le 1^{er} juillet 2007 sont autorisées à le conserver, sous réserve que le niveau de prestations qu'il accorde soit "strictement supérieur, risque par risque" à celui de la branche.

Il apparaît donc que, dans un premier temps, la perspective de l'entrée en vigueur de cet accord de branche a paradoxalement incité certaines entreprises à créer leur propre système de prévoyance pour les non-cadres, éventuellement à moindre "coût" que celui prévu par la branche⁸⁾. Dans un second temps, à partir du mois de septembre 2007, le nombre d'accords d'entreprise diminue, l'accord de branche tel qu'il a été établi ne laissant plus d'espace à la négociation d'entreprise.

Cet exemple, sur une branche précise, permet de montrer un aspect de la complexité de l'articulation entre négociation de branche et d'entreprise.

8) À la lecture de certains accords d'entreprises signés avant le 1^{er} juillet 2007, bénéficiant aux non-cadres, l'objectif recherché consiste à mettre en place des garanties en contrepartie de cotisations moindres que celles prévues dans l'accord de branche.

Tableau 7 : Signature d'accords d'entreprise sur la PSC en 2007 en fonction des branches professionnelles d'appartenance

Branches professionnelles (rattachement principal des entreprises, CRIS niveau 1)**	Proportion de salariés dans les entreprises de 10 salariés ou plus * (%)	Proportion d'entreprises ayant signé un accord relatif à la PSC en 2007		Proportion total de salariés 2007 (%)
		en % des entreprises ayant signé au moins un accord	en % total des entreprises	
Ensemble	76	12,4	1,3	10,0
Métallurgie et sidérurgie	94	11,8	2,2	16,5
Bâtiment et travaux publics	66	17,1	1,0	3,4
Chimie et pharmacie	81	7,9	1,0	12,9
Plastiques, caoutchouc et combustibles	92	20,7	4,3	26,0
Verre et matériaux de construction	82	12,0	1,3	7,5
Bois et dérivés	82	11,4	1,3	4,1
Habillement, cuir, textile	62	4,6	0,5	3,2
Culture et communication	77	5,5	0,6	6,3
Agroalimentaire	69	6,5	0,6	6,0
Commerce de gros et import-export	72	15,1	1,0	5,4
Commerce principalement alimentaire	93	32,5	3,5	19,8
Commerce de détail principalement non alimentaire	71	28,1	1,1	7,7
Services de l'automobile et des matériels roulants	60	ns	ns	ns
Hôtellerie, restauration et tourisme	58	8,7	0,4	6,3
Transport (hors statuts)	88	14,0	2,3	13,5
Secteur sanitaire et social	79	18,3	2,1	6,4
Banques, établissements financiers et assurances	80	7,2	1,7	21,1
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	39	ns	ns	ns
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	81	5,6	0,5	3,7
Professions juridiques et comptables	61	ns	ns	ns
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	91	7,6	0,4	2,1
Branches non agricoles diverses	84	23,4	0,9	4,6
Branches agricoles ***	nd	nd	nd	nd
Secteurs sous statuts	nd	11,0	7,6	8,2
Hors conventions de branches ou statuts	nd	12,1	1,7	9,1

Source : enquête Acemo "Négociation et représentation des salariés", DARES.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Lecture : 94 % des salariés couverts par l'une des conventions collectives de la "métallurgie et sidérurgie" sont employés dans des entreprises de 10 salariés ou plus. Parmi les entreprises de 10 salariés ou plus de ces branches professionnelles qui ont signé au moins un accord collectif ou un avenant en 2007, 11,8 % ont abordé la PSC dans ce ou ces accords. Ces entreprises représentent 2,2 % du total des entreprises de 10 salariés ou plus de ces branches et emploient 16,5 % des salariés de ces branches.

ns : nombre d'observations insuffisantes pour estimer un taux de façon suffisamment précise.

nd : données non disponibles.

(*) données issues des DADS et ACEMO. Elles concernent l'année 2006 pour des raisons de fiabilité.

(**) cf. encadré en fin de dossier.

(***) L'essentiel des entreprises rattachées aux branches agricoles sont hors du champ de l'enquête (secteur marchand non agricole).

Une autre configuration est à l'œuvre dans la branche du BTP, où les petites entreprises sont très importantes (seulement 66 % des salariés sont employés dans des entreprises de plus de 10 salariés). Sur l'année 2007, parmi les entreprises ayant négocié et conclu au moins un accord, 17 % déclarent qu'elles ont traité d'un élément de la PSC, soit une proportion en apparence élevée par rapport à la moyenne (12,4 %). Ces entreprises ne représentent cependant qu'une part minimale de l'ensemble des entreprises de plus de 10 salariés de la branche du BTP (1 %). D'une façon générale en effet, l'ouverture de négociations collectives y est une pratique assez rare, puisque moins de 7 % des entreprises déclarent avoir ouvert au moins une négociation en 2007 quel qu'en soit le sujet, contre 15 % en moyenne.

Il existe donc bien dans ce secteur un espace pour la négociation d'entreprise sur la PSC, mais qui est réservé à une minorité d'entreprises. Le niveau de la branche demeure le pilier de régulation pour la grande majorité des entreprises.

II.2.3. Remarques conclusives : les enjeux actuels résultant de l'imbrication des niveaux

La spécificité la plus marquée dans le champ de la négociation collective portant sur la protection sociale complémentaire réside sans doute dans la possibilité offerte aux partenaires sociaux de la branche de restreindre la liberté des entreprises auxquelles la convention ou l'accord collectif s'applique quant au choix de l'organisme assureur gestionnaire du régime. De la sorte, il est fait exception au principe de libre concurrence qui innerve le marché de l'assurance. Ce sont l'organisation d'une mutualisation des risques et la recherche d'une solidarité entre les entreprises et entre les salariés d'un secteur d'activité déterminé qui justifient cette exception.

L'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale dispose que *“lorsque les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés à l'article L.911-1 prévoient une mutualisation des risques dont ils organisent la couverture auprès d'un ou plusieurs organismes [assureurs], auxquels adhèrent alors obligatoirement les entreprises relevant du champ d'application de ces accords, ceux-ci comportent une clause fixant dans quelles conditions et selon quelle périodicité les modalités d'organisation de la mutualisation des risques peuvent être réexaminées. La périodicité du réexamen ne peut excéder cinq ans.*

*Lorsque les accords mentionnés ci-dessus s'appliquent à une entreprise qui, antérieurement à leur date d'effet, a adhéré ou souscrit un contrat auprès d'un organisme différent de celui prévu par les accords, **pour garantir les mêmes risques à un niveau équivalent**, les*

dispositions du second alinéa de l'article L.132-23 [devenu L.2253-2] du Code du travail sont applicables”.

Les dispositions de l'article L.2253-2 du Code du travail prévoient que *“les stipulations de [l'accord d'entreprise] sont adaptées en conséquence”*. Cela signifie que l'entreprise est tenue de s'affilier auprès de l'organisme assureur désigné, si le régime qu'elle avait mis en place est moins favorable aux salariés. On retrouve ici le “principe de faveur”, qui a pendant longtemps structuré la hiérarchie des normes conventionnelles en France, mais dont la mise en œuvre s'avère particulièrement complexe dans le champ de la PSC. En vertu de celui-ci, une norme ayant un champ d'application donné ne peut être que plus favorable aux salariés que les normes ayant un champ d'application plus large. Ainsi un accord ou une convention d'entreprise ne pouvait contenir que des dispositions plus favorables que celles existant éventuellement dans la convention collective de branche et, *a fortiori*, au niveau interprofessionnel et dans la loi.

Dans le cas de la PSC, l'appréciation du caractère “équivalent” ou non de ces garanties instaurées antérieurement à celles imposées par la branche, qui détermine l'obligation de rejoindre l'organisme assureur désigné, est particulièrement malaisée, notamment en matière de complémentaire santé. Faut-il comparer clause par clause les deux dispositifs, en termes de risques couverts, de niveaux de garanties offertes ? Faut-il au contraire comparer globalement les accords collectifs ?

L'objectif poursuivi par ces accords professionnels ou interprofessionnels est que l'ensemble des salariés de toutes les entreprises relevant de l'accord bénéficie de garanties de prévoyance, ce qui ne serait pas le cas si les employeurs n'étaient pas tenus d'instaurer un régime et de le financer, en particulier dans des secteurs d'activité où une grande partie des entreprises est de petite taille. La mutualisation permet aux salariés de bénéficier d'un niveau de garanties élevé en contrepartie d'une cotisation d'un montant supportable, mais également de ne pas subir le processus de sélection médicale.

Les partenaires sociaux de la branche peuvent même imposer à l'entreprise d'adhérer à l'organisme assureur désigné quelle que soit la qualité du régime d'entreprise instauré antérieurement, en ayant recours à une clause dite “de migration obligatoire”. Ce dispositif fait actuellement l'objet de nombreuses contestations. La Direction de la sécurité sociale est régulièrement sollicitée pour apporter des clarifications sur le sujet.

Le caractère contraignant du régime de branche fait l'objet de résistances de la part des salariés et des entreprises, notamment car ceux-ci n'ont pas participé à sa négociation, même indirectement. Partant, l'employeur n'est pas nécessairement en mesure d'apporter aux salariés une information satisfaisante sur ce régime. De plus, concernant plus particulièrement les régimes d'indemnisation complémentaire de frais de santé, les salariés ayant pu souscrire un contrat à titre individuel (contrairement aux régimes couvrant les risques "lourds" d'incapacité de travail, d'invalidité et/ou de décès), ils sont assez peu enclins à accepter ces obligations d'affiliation et de cotisation au régime collectif.

Les conventions regroupées pour l'information statistique (CRIS)

En France, les statistiques économiques sur l'emploi et les salaires sont habituellement construites selon la nomenclature d'activités française (NAF) et souvent publiées et commentées selon la nomenclature économique agrégée, dont les regroupements visent à refléter le comportement d'agents économiques confrontés à leur marché, alors que la structuration de la NAF fait intervenir d'autres critères comme les spécificités techniques du processus de production ou son organisation en filières de production. Or, pour analyser certains aspects des pratiques des entreprises, en matière de salaire ou de relations professionnelles par exemple, il semble plus judicieux d'appréhender les entreprises en fonction de leur rattachement principal à une branche professionnelle, et non seulement à une activité économique.

Conçue pour permettre le traitement de données statistiques, la grille d'analyse des "Conventions regroupées pour l'information statistique" (CRIS), élaborée par la DARES, est un ensemble de regroupements de branches conventionnelles à trois niveaux : le niveau CRIS1, le moins détaillé, comprend 25 postes, le niveau CRIS2 en comprend 64 et le niveau CRIS3, le plus détaillé, en comporte 137. La version 2008 de cette grille a été constituée à partir de la liste des conventions en vigueur établie en décembre 2008. La CRIS est mise à jour chaque année pour tenir compte des textes nouvellement créés ou des textes "archivés".

La CRIS est un outil d'analyse à finalité exclusivement statistique, elle n'a aucune valeur juridique.

ÉTUDE STATISTIQUE

SUR LES GRÈVES DANS

LES ENTREPRISES EN 2008

*Dossier réalisé par la Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (DARES)*

ÉTUDE STATISTIQUE

SUR LES GRÈVES DANS

LES ENTREPRISES EN 2008

LES GRÈVES EN 2008

Après deux années de stabilité, la part des entreprises déclarant une grève a progressé en 2008, sans toutefois atteindre les niveaux de mobilisation de l'année 2005. 2,4 % des entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole ont déclaré une grève en 2008 contre 1,8 % en 2007. Cette proportion dépend fortement de la taille de l'entreprise : elle est de 1 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés et de 39 % pour celles de 500 salariés et plus (*tableau 1*). La fréquence des arrêts collectifs de travail a progressé dans les entreprises de toutes tailles, à l'exception de celles de 10 à 49 salariés ; de 1,9 point dans les entreprises de 50 à 199 salariés, de 2,4 points dans les entreprises de 200 à 499 salariés, et de 7,6 points dans les entreprises de 500 salariés ou plus.

Cette forte disparité selon la taille des entreprises renvoie en large partie à des différences en termes de secteurs d'activité concernés : forte représentation des secteurs peu conflictuels de la construction, du commerce, de l'hébergement et de la restauration au sein des petites entreprises ; prédominance parmi les entreprises de 500 salariés ou plus des secteurs de l'industrie où les grèves sont plus fréquentes.

Tableau 1 : part des entreprises ayant déclaré au moins une grève en 2008, par secteur et par taille (en % d'entreprises)

Secteur d'activité	
Industrie	5,1
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	2,7
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	4,8
Fabrication de matériels de transport	14,2
Fabrication d'autres produits industriels	5,3
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	6,5
Construction	0,6
Commerce ; réparation automobiles et de motocycles	0,7
Transports et entreposage	3,3
Services hors transports	2,3
Hébergement et restauration	0,2
Information et communication	5,1
Activités financières et assurance	5,9
Activités immobilières	1,0
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	1,0
Enseignement, santé humaine et action sociale	3,7
Autres activités de services	3,7
Taille	
10 à 49 salariés	0,8
50 à 199 salariés	5,4
200 à 499 salariés	16,0
500 salariés et plus	38,8
Ensemble	2,4

Source : enquête ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Lecture : dans l'industrie, 5,1 % des entreprises ont connu au moins une grève en 2008 dans l'entreprise ou l'un de ses établissements. Les secteurs d'activités sont désormais présentés au niveau A17 de la nouvelle nomenclature agrégée "NA".

Le secteur de la fabrication de matériels de transport se distingue en 2008 par une proportion d'entreprises ayant connu une grève nettement supérieure à celle des autres secteurs (14,2 %). L'industrie mondiale de l'automobile a en effet traversé une crise sévère au cours

de l'année 2008 qui s'est traduite par des réductions d'activité et d'effectifs chez les constructeurs et des difficultés importantes parmi les sous-traitants. Dans ce secteur, les revendications ont généralement porté sur la sauvegarde de l'emploi, mais également dans certains cas sur une meilleure indemnisation du chômage partiel.

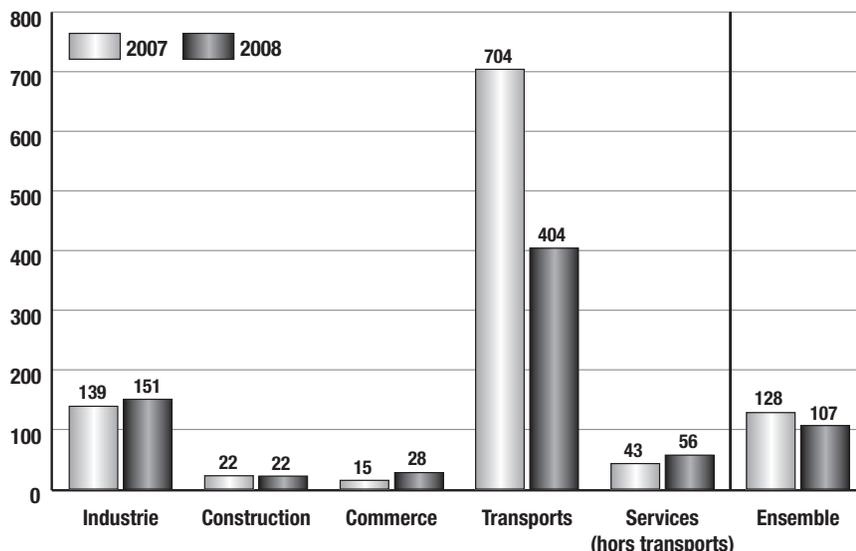
Deux secteurs ont connu une forte progression de la conflictualité en 2008 : le secteur de la fabrication d'autres produits industriels (métallurgie, chimie, pharmacie, plastique, textile, etc.) et le secteur de l'information et de la communication. 5,3 % des entreprises du secteur de la fabrication d'autres produits industriels ont déclaré avoir connu au moins une grève en 2008, contre 3 % en 2007. Cette hausse s'explique notamment par une progression significative des entreprises ayant connu une grève dans la métallurgie. Les syndicats de ce secteur ont organisé en 2008 une journée d'action pour exprimer leurs revendications en matière de salaire et de pouvoir d'achat. Les mobilisations contre les plans de licenciements dans certains secteurs tels que la fabrication de meubles, l'imprimerie ou l'industrie de l'habillement ont également participé à la hausse.

5 % des entreprises du secteur de l'information et de la communication ont déclaré avoir connu au moins un arrêt collectif de travail en 2008 contre 0,8 % l'année précédente. La part des arrêts collectifs de travail a fortement progressé dans les entreprises de programmation, conseil et autres activités informatiques, ainsi que dans celles de l'édition. Les mots d'ordre portaient majoritairement sur des augmentations salariales, mais également sur la sauvegarde de l'activité économique pour les salariés de l'édition.

En 2008, le nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève a diminué en moyenne, passant de 128 à 107 jours pour 1 000 salariés (*figure 1*). Cette baisse est toutefois essentiellement liée à une moindre mobilisation des salariés de la SNCF et de la RATP¹⁾. Si l'on exclut ces deux entreprises, le nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève a augmenté entre 2007 et 2008 de 85 à 97 jours pour 1 000 salariés dans l'ensemble des secteurs et de 300 à 355 jours dans le seul secteur des transports. À Air France, les revendications ont notamment porté sur les retraites, le pouvoir d'achat, les effectifs, et les conditions de travail. Les salariés des ports autonomes se sont également fortement mobilisés contre la réforme portuaire.

1) Les agents de la SNCF et de la RATP se sont mobilisés dans le cadre des négociations sur les régimes spéciaux, sur l'avenir du fret, la pénibilité, et les conditions de travail. Mais la mobilisation a été beaucoup moins forte qu'en 2007 et le nombre de journées individuelles non travaillées a été divisé par quatre.

Figure 1 : nombre de jours de grève pour 1 000 salariés, selon le secteur



Source : enquête ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 151 jours pour 1 000 salariés en 2008. Les secteurs d'activités sont désormais présentés au niveau A17 de la nouvelle nomenclature agrégée "NA".

Dans l'industrie, le nombre de journées individuelles non travaillées a augmenté de 139 à 151 jours pour 1 000 salariés. Le secteur de la fabrication des matériels de transport est particulièrement concerné avec un doublement du nombre de journées individuelles non travaillées, du fait notamment de la forte mobilisation des salariés de l'automobile.

Même si la proportion d'entreprises ayant déclaré une grève dans le secteur du commerce reste faible (0,7 %), le nombre de journées individuelles non travaillées progresse fortement (de 15 à 28) sous l'effet du mouvement national de grève lancé par les organisations syndicales de la grande distribution.

Dans le secteur des services hors transport, la hausse des journées individuelles non travaillées est notamment liée à la forte mobilisation des salariés de l'audiovisuel public. Dans les radios du service public par exemple, le nombre de journées individuelles non travaillées pour 1 000 salariés a ainsi été multiplié par 10. Dans ce secteur l'annonce de la suppression de la publicité dans l'audiovisuel public a entraîné de

fortes mobilisations des salariés qui en redoutaient les conséquences sur leur emploi.

LES REVENDICATIONS ONT SURTOUT PORTÉ SUR LES RÉMUNÉRATIONS

Les revendications portant sur la rémunération sont restées le motif de grève le plus fréquent avec 58 % des entreprises ayant déclaré une grève (*tableau 2*). Ces revendications s'inscrivent dans un contexte de dégradation des gains de pouvoir d'achat : en 2008, le pouvoir d'achat du revenu disponible brut par ménage a diminué de 0,8 % après une progression de 1,7 % en 2007 tandis que le pouvoir d'achat par unité de consommation⁽²⁾ a stagné après une progression de 2,4 % en 2007. Les revendications portant sur les rémunérations ont particulièrement progressé dans trois secteurs, où ce motif est cité par plus de huit entreprises sur dix : industrie extractive ; énergie, eau et gestion des déchets ; commerce ; information et communication.

Tableau 2 : Motifs des grèves selon le secteur en 2008 (en % d'entreprises ayant connu une grève)

	Mots d'ordre internes à l'entreprise				Mots d'ordre extérieurs à l'entreprise	
	dont rémunérations	dont emploi	dont conditions de travail	dont temps de travail	Ensemble	dont retraite
Secteur d'activité						
Industrie	54	32	12	5	26	6
Construction	52	0	20	18	29	0
Commerce	83	11	13	8	9	2
Transports et entreposage	66	7	18	8	19	4
Services (hors transports)	58	15	19	8	32	9
Ensemble 2008	58	21	15	7	27	6
Ensemble 2007	57	24	22	8	20	4

Source : enquête ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Lecture : 54 % des entreprises de l'industrie indiquent que la rémunération figure parmi les motifs des grèves (ou de la grève) survenues en 2008. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications. De même, une entreprise peut connaître plusieurs grèves durant l'année, avec des thèmes de revendications différents à chaque fois.

2) Le pouvoir d'achat par unité de consommation est le concept qui rend le mieux compte du pouvoir d'achat moyen des Français car il tient compte à la fois de la croissance du nombre de ménages et de l'évolution de leur composition.

Les motifs de grève liés à l'emploi sont moins fréquemment mentionnés en 2008. Si les conséquences économiques de la crise se font sentir à partir du second semestre 2008, la récession et la contraction historique de l'emploi sont surtout observées en 2009³⁾. Toutefois, certains secteurs déjà en crise comme la métallurgie, le textile, la chimie présentent des revendications liées à l'emploi et aux licenciements en hausse.

Les conditions de travail constituent également un motif de grève moins fréquent, cité par seulement 15 % des entreprises déclarant une grève (contre 22 % en 2007). Ce motif reste toutefois important dans l'hébergement et la restauration (cité par 30 % des entreprises de ce secteur). Dans sept cas sur dix, les revendications sur les conditions de travail sont couplées avec des revendications salariales.

Le temps de travail reste un motif d'arrêt de travail faiblement mentionné (7 % des entreprises ayant connu une grève, après 8 % en 2007). Dans la construction, les revendications relatives au temps de travail sont toutefois nettement plus fréquentes (18 %). Dans sept cas sur dix, les revendications portant sur le temps de travail sont associées à des revendications salariales et dans un cas sur trois à des revendications concernant les conditions de travail.

Les mots d'ordre extérieurs à l'entreprise ont pris une place plus importante en 2008 qu'en 2007 : 27 % des entreprises les mentionnent parmi les motifs des grèves contre 20 % en 2007. L'année 2008 a en effet connu d'importantes mobilisations nationales et sectorielles. 6 % des entreprises ayant connu une grève ont ainsi mentionné un mot d'ordre extérieur sur la défense des retraites parmi les motifs d'au moins un de leurs arrêts collectifs de travail. Dans les entreprises de 500 salariés et plus, cette proportion atteint 11 %. L'année 2008 était en effet l'année du premier rendez-vous quadriennal prévu par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Il visait à préparer la deuxième étape (2009-2012) de la réforme en adoptant, si nécessaire, des mesures correctrices pour assurer les conditions d'un retour à l'équilibre financier des régimes. Ce rendez-vous a notamment confirmé l'allongement progressif d'ici à 2012, de 40 à 41 années, de la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein. Au niveau sectoriel, les salariés des activités financières et d'assurance se sont mobilisés sur la défense des retraites et du pouvoir d'achat et ceux du secteur social sur la revalorisation des salaires.

3) Le nombre de plans de sauvegarde de l'emploi double entre le second semestre 2008 et le premier semestre 2009, après avoir progressé de 50 % entre le premier et le second semestre 2008.

DES GRÈVES DANS CERTAINES BRANCHES PROFESSIONNELLES PEU HABITUÉES AUX ARRÊTS COLLECTIFS DE TRAVAIL

L'analyse selon la grille des "conventions regroupées pour l'information statistique" (*CRIS, cf. encadré*), fait ressortir une augmentation significative des arrêts collectifs de travail dans certaines branches jusqu'alors peu concernées par les grèves. Ainsi, 2,5 % des entreprises de 10 salariés ou plus dont la convention collective principale relève des branches "bureaux d'études et prestations de services aux entreprises" ont connu au moins une grève ou un débrayage en 2008 (*tableau 3*). Elles étaient moins de 0,5 % en 2007. Dans ces branches, les salariés des centres d'appel et des entreprises de conseil et de maintenance informatique se sont notamment mobilisés en 2008 sur les thèmes des salaires, des conditions de travail et de l'emploi.

2,3 % des entreprises principalement couvertes par la branche "commerce principalement alimentaire" déclarent avoir connu au moins un arrêt collectif de travail contre moins de 0,5 % en 2007. Plusieurs syndicats ont en effet lancé début 2008 un mouvement national de grève dans la grande distribution, afin d'obtenir une hausse des salaires. 83 % des entreprises du secteur du commerce indiquent que les revendications portaient sur les salaires et les primes (prime de transport, prime exceptionnelle pour compenser le déficit de pouvoir d'achat, etc.).

Les secteurs sous statut regroupent des entreprises aux activités économiques assez diverses, mais dont une majorité de salariés voient leur situation salariale encadrée par des statuts propres à leur entreprise, et liée à un passé d'établissement public ou parapublic. C'est parmi ce groupe que la proportion d'entreprises ayant connu une grève est restée la plus forte ; comme en 2007 un tiers de ces entreprises ont connu au moins une grève. Les entreprises de 200 salariés ou plus de cette branche déclarent beaucoup plus souvent une grève qu'en 2007. Cette hausse provient en grande partie du mouvement national qui a mobilisé les salariés des Caisses d'Épargne. Suite à l'ouverture à la concurrence de l'électricité et du gaz, deux nouvelles entreprises sous statut chargées de la distribution et de l'accès à tous les fournisseurs ont vu le jour au 1^{er} janvier 2008. Ces entreprises de plus de 500 salariés ont connu des grèves en 2008.

NÉGOCIATION COLLECTIVE ET GRÈVES : DEUX DIMENSIONS DU DIALOGUE SOCIAL

En 2008, comme lors des années précédentes, les branches professionnelles où les entreprises connaissent le moins de grèves sont celles

ou l'on observe également la plus faible activité de négociation collective au niveau des entreprises. Ainsi, dans les branches du bâtiment et des travaux publics, moins de 9 % des entreprises de 200 salariés ou plus ont connu une grève en 2008 (contre 24 % en moyenne) et seulement 10 % de celles de 10 salariés ou plus ont engagé une négociation (17 % en moyenne). À l'inverse, celles qui ont le plus fort taux de négociation (branches de l'industrie ou du secteur financier) sont également celles où les entreprises connaissent le plus fréquemment des grèves. Cette relation entre intensité de la négociation et existence de grève tient notamment au fait que les conditions nécessaires à un dialogue social au niveau de l'entreprise sont aussi celles qui peuvent favoriser l'émergence, occasionnelle, de grèves : part importante d'entreprises de grandes tailles, forte présence d'instances représentatives du personnel, notamment de délégués syndicaux.

En revanche, dans les branches traditionnellement peu conflictuelles, où l'on constate en 2008 une augmentation significative de la proportion d'entreprises ayant connu une grève (culture et communication, commerce principalement alimentaire ou encore bureaux d'études et prestations de services aux entreprises par exemple), l'activité de négociation dans les entreprises où il existe des délégués syndicaux a plutôt diminué. Il est toutefois possible que les négociations aient eu lieu au cours de l'année 2009.

Tableau 3 : grèves dans les entreprises en 2008, par branches professionnelles

Branches professionnelles (rattachement principal des entreprises, CRIS niveau 1)	Proportion de salariés dans les entreprises de 10 salariés ou plus ⁽¹⁾	Proportion d'entreprises ayant engagé une négociation en 2007		Proportion d'entreprises ayant connu une grève en 2008	
		Ensemble	Dans les entreprises où il y a un délégué syndical	Ensemble	Entreprises de 200 salariés ou plus
ENSEMBLE	76 %	16,8 %	80,7 %	2,4	24,1
Métallurgie et sidérurgie	94 %	26,9 %	87,0 %	5,2	39,2
Bâtiment et travaux publics	66 %	9,9 %	60,7 %	< 0,5*	8,7
Chimie et pharmacie	81 %	27,4 %	96,5 %	3,8	30,0
Plastiques, caoutchouc et combustibles	92 %	17,2 %	90,0 %	5,3	24,8
Verre et matériaux de construction	82 %	28,9 %	90,5 %	2,7	23,6
Bois et dérivés	82 %	22,7 %	92,3 %	3,0	32,4
Habillement, cuir, textile	62 %	20,9 %	84,0 %	2,6	12,0
Culture et communication	77 %	17,4 %	60,0 %	4,8	28,9
Agroalimentaire	69 %	14,6 %	86,1 %	1,7	21,9
Commerce de gros et import-export	72 %	14,2 %	77,7 %	< 0,5*	14,9
Commerce principalement alimentaire	93 %	17,7 %	79,8 %	2,3	19,1
Commerce de détail principalement non alimentaire	71 %	13,2 %	89,9 %	1,1	16,6
Services de l'automobile et des matériels roulants	60 %	10,5 %	nr	< 0,5*	< 0,5*
Hôtellerie, restauration et tourisme	58 %	7,3 %	93,7 %	< 0,5*	10,5
Transport (hors statuts)	88 %	17,0 %	86,8 %	2,3	21,3
Secteur sanitaire et social	79 %	20,9 %	76,8 %	3,4	28,8
Banques, établissements financiers et assurances	80 %	51,1 %	95,0 %	7,3	35,2
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	39 %	11,6 %	86,9 %	< 0,5*	8,9
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	81 %	14,8 %	74,1 %	2,5	11,7
Professions juridiques et comptables	61 %	7,6 %	nr	< 0,5*	<0,5*
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	91 %	19,7 %	62,9 %	2,5	9,4
Branches non agricoles diverses	84 %	17,9 %	69,3 %	3,9	13,2
Branches agricoles (2)	nd	nd	nd	nd	nd
Secteurs sous statuts	nd	70,0 %	93,5 %	34,4	67,4
Hors conventions de branches ou statuts	nd	20,2 %	77,9 %	4,7	23,2

Source : enquête ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Lecture : 94 % des salariés couverts par une des conventions collectives de la "métallurgie et sidérurgie" sont employés dans des entreprises de 10 salariés ou plus. 26,9 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole dont la convention collective principale relève des branches professionnelles "métallurgie et sidérurgie" ont engagé au moins une négociation collective en 2008 ; par ailleurs, 5,2 % de ces entreprises ont déclaré qu'une grève a eu lieu en 2008.

*0,5 : taux inférieur à 0,5 % ou non significativement différent de zéro.

nr : résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates et déclarant la présence d'un délégué syndical est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise de la proportion d'entreprises ayant négocié.

nd : non disponible.

(1) Données issues des DADS et ACEMO. Elles concernent l'année 2006 pour des raisons de fiabilité.

(2) L'essentiel des entreprises rattachées aux branches agricoles sont hors du champ de l'enquête (secteur marchand non agricole). Il n'est de ce fait pas pertinent de caractériser la négociation d'entreprise dans ces branches à partir de l'enquête.

Pour en savoir plus

- M. Bobbio, A. Naboulet (2010) : “Négociations collectives et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2008” DARES Analyses, DARES (à paraître).
- A. Carlier, A. Naboulet (2009) : “Négociations collectives et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2007”, Premières Synthèses, DARES, n° 18-2.
- Service statistique duministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire, “Les comptes des transports en 2008” (tome 1, fiche thématique S - Les entreprises et l'emploi), juin 2009 (<http://www.statistiques.equipement.gouv.fr>, rubrique “Transports / Données d'ensemble / Comptes des transports / Les comptes en 2008”).
- “Une nouvelle série statistique sur les grèves dans les entreprises” in La négociation collective en 2007, collection Bilans & Rapports.

L'enquête ACEMO “Négociation et la représentation des salariés”

Depuis 2006, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) produit les statistiques relatives aux grèves à partir de l'enquête “Négociation et représentation des salariés”, et non plus à partir du recensement de l'inspection du travail.

Cette enquête est réalisée dans le cadre des enquêtes “Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre” (ACEMO). Il s'agit d'une enquête postale effectuée chaque année auprès de 10 300 entreprises d'au moins dix salariés appartenant au secteur marchand non agricole en France métropolitaine. Le questionnaire est envoyé au printemps de l'année “n” et porte sur l'année civile “n-1”. Les statistiques présentées ici portent sur l'année 2008, compte tenu des délais requis par la collecte et l'exploitation d'une telle enquête.

Le champ est représentatif des 200 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine qui emploient environ 12 millions de salariés. L'ensemble des entreprises du transport, de l'énergie et des télécommunications en font partie. Sont notamment incluses les entreprises du secteur public et les grandes entreprises nationales : EDF, Gaz de France, SNCF, RATP, France Telecom et La Poste.

Dans l'enquête “Négociation et représentation des salariés”, les entreprises sont interrogées sur l'existence de grèves et de débrayages au cours de l'année et sur les motifs de ces grèves. Par “grèves”, on entend toutes les cessations complètes du travail par les salariés, quelle que soit leur durée, dans le but de défendre des revendications professionnelles. Les débrayages ne sont en ce sens qu'une forme de grève, d'une durée inférieure à la journée.

Sous le label “mots d’ordre extérieurs à l’entreprise”, on trouve à la fois des appels nationaux sur des sujets transversaux ou sectoriels comme les retraites, mais également des appels concernant des bassins d’emplois plus spécifiques (zones portuaires par exemple) au sein desquels des réformes peuvent directement affecter les salariés d’entreprises.

Outre la part des entreprises concernées, l’enquête permet de calculer un volume total de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève. Cet indicateur correspond à l’ensemble du temps de travail non effectué par les salariés impliqués dans des grèves et est exprimé en jours. Par exemple, si dans une entreprise 60 salariés ont débrayé une demi-journée en 2008, le nombre de JINT à déclarer est de 30 (calcul : $60 \times 0,5 = 30$ JINT).

Les conventions regroupées pour l’information statistique (CRIS)

En France, les statistiques économiques sur l’emploi et les salaires sont habituellement construites selon la nomenclature d’activités française (NAF) et souvent publiées et commentées selon la nomenclature économique agrégée, dont les regroupements visent à refléter le comportement d’agents économiques confrontés à leur marché, alors que la structuration de la NAF fait intervenir d’autres critères comme les spécificités techniques du processus de production ou son organisation en filières de production.

Conçue pour permettre le traitement de données statistiques, la grille d’analyse des “conventions regroupées pour l’information statistique” (CRIS), élaborée par la DARES, est un ensemble de regroupements de branches conventionnelles à trois niveaux : le niveau CRIS1, le moins détaillé, comprend 25 postes, le niveau CRIS2 en comprend 64 et le niveau CRIS3, le plus détaillé, en comporte 137. La version 2008 de cette grille a été constituée à partir de la liste des conventions en vigueur établie en décembre 2008. La CRIS est mise à jour chaque année pour tenir compte des textes nouvellement créés ou des textes “archivés”.

La CRIS est un outil d’analyse à finalité exclusivement statistique, elle n’a aucune valeur juridique.

LA CONFLICTUALITÉ EN 2009

*Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT).
Pour la rubrique intitulée "La conflictualité en 2009 vue par
des sociologues", la DGT remercie pour leur contribution :
Jérôme Pélisse (Maître de conférences à l'Université de Versailles
Saint-Quentin-en-Yvelines, chercheur au laboratoire PRINTEMPS),
Jean-Michel Denis (Maître de conférences à l'Université de Marne-la-
Vallée, chercheur au Centre d'Études de l'Emploi) et Baptiste Giraud
(Docteur en science politique, chargé de cours à l'université Lyon 2,
membre du Centre de Recherches Politiques de la Sorbonne).*

LA CONFLICTUALITÉ EN 2009

I. LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL AYANT MARQUÉ L'ACTUALITÉ EN 2009

Cette présentation de la conflictualité a été réalisée à partir des médias (quotidiens nationaux, principaux quotidiens régionaux, Internet), complétés le cas échéant par les informations disponibles auprès des services déconcentrés du ministère chargé du Travail. En raison de la nature des sources mobilisées, cette présentation n'a pas vocation à dégager des tendances ni à fournir une description exhaustive de la conflictualité.

L'objectif est d'exposer de manière qualitative les principaux faits conflictuels ayant marqué l'actualité en 2009. Cette approche est complétée par une présentation d'interventions des services de l'État et par une synthèse des échanges qui ont eu lieu dans le cadre d'un séminaire organisé par la Direction générale du travail avec plusieurs sociologues invités à commenter la conflictualité en 2009.

Enfin, le conflit social ayant eu lieu aux Antilles début 2009 fait l'objet d'une analyse en deuxième partie, dans le cadre de la médiation de l'État.

I.1. LES JOURNÉES DE GRÈVE INTERPROFESSIONNELLES

L'année 2009 a été marquée par la tenue de six journées interprofessionnelles (de janvier à octobre) qui ont connu une forte mobilisation en début d'année : le 29 janvier, le nombre de manifestants avait été aussi important que celui atteint lors des manifestations contre le contrat de première embauche (CPE).

Au-delà du nombre, ces journées ont également été marquées par le rassemblement des salariés du secteur public et du secteur privé.

I.2. LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES AUTRES CONFLITS NOTÉS PAR LA PRESSE AUTOUR DE CINQ ITEMS

1.2.1 Certains secteurs économiques ont particulièrement retenu l'attention

- *L'ensemble de l'industrie, en particulier l'industrie automobile*

L'industrie automobile symbolise l'impact social de la crise économique en raison du nombre et de la succession des suppressions d'emplois, et des conflits sociaux consécutifs. Les mouvements de grève dans les entreprises Continental, Molex, Goodyear ont particulièrement marqué les esprits en raison des actions menées (cf. infra sur les formes des conflits). Des conflits dans les entreprises sous-traitantes ont également été couverts par la presse (manifestation d'un collectif de prestataires des constructeurs en janvier 2009 devant le technocentre de Renault, rallye raid organisé à partir de l'usine Peugeot de Montbéliard en reliant les villes où sont situés les équipementiers touchés par les plans de restructuration).

Des actions ont également été menées au nom de l'ensemble du secteur industriel : en octobre 2009, plusieurs fédérations (métallurgie, plasturgie) se sont mobilisées pour le développement de l'industrie et l'emploi industriel en réaction aux suppressions d'emplois depuis le début de la crise. De grands groupes industriels ont ainsi été concernés par des conflits suite à l'annonce de suppressions d'emplois tels que Saint-Gobain, JLG France, Alcatel Lucent, Thales ou encore SKF, TDF et STX.

- *Les entreprises de production et de distribution d'énergie*

Pour ce secteur, la presse a particulièrement couvert les conflits collectifs à Areva à propos de l'opposition au projet de cession de l'une des branches du groupe (T&D – Transport et Distribution), et ceux ayant eu lieu à EDF pour des raisons salariales ou contre les poursuites disciplinaires et judiciaires engagées à l'encontre des salariés grévistes. Dans le cas d'EDF, les conflits ont pris des formes très diverses : blocage de sites de production, coupures d'électricité, baisse de production organisée, dégradation des bureaux de l'entreprise.

- *Les transports (transports terrestres, aériens et maritimes, transports routiers et services auxiliaires de transports)*

Les mutations qui touchent actuellement ce secteur telles que la réforme portuaire et la réforme du fret ferroviaire (SNCF) ont conduit à des conflits au cours de l'année 2009. La liaison maritime entre le

littoral méditerranéen et la Corse a été concernée par des conflits en fin d'année, notamment en réaction au plan européen des autoroutes de la mer qui conduirait à une fusion de la Société nationale maritime Corse (SNCM) et la Compagnie méridionale de navigation (CMN), et au projet de révision de la convention de service public.

Par ailleurs, l'obtention de meilleures conditions de rémunération a donné lieu à des conflits persistants, comme dans le secteur des transporteurs routiers de marchandises (avec le blocage pendant une nuit de plates-formes logistiques en octobre puis de nouvelles menaces de blocage à la veille des fêtes de fin d'année) ou à la Régie autonome des transports parisiens (RATP) sur la ligne A du RER qui a connu 15 jours consécutifs de mouvements sociaux pour obtenir une prime mensuelle destinée à compenser les conditions de travail.

Les conditions et le temps de travail ont aussi été au cœur des revendications portées par les salariés du secteur : les agents des transports en commun lyonnais (TCL) ont mené de nombreuses actions au cours du dernier trimestre 2009. La ligne B du RER parisien a été affectée par cinq jours de grève sur les conditions de mise en œuvre de l'interopérabilité en gare du Nord. Les agents du métro marseillais ont observé une grève de 55 minutes par jour en février 2009. Enfin les salariés d'Euro Cargo Rail ont fait grève à la rentrée 2009 pour dénoncer, notamment, le non-respect du temps de travail encadré par leur convention collective.

L'activité du transport aérien a été particulièrement touchée par des mouvements sociaux menés par les salariés des sous-traitants d'Air France ou d'Aéroports de Paris (Servisair, Vigimark) en raison principalement des conditions de reprise des personnels suite au transfert d'activités à de nouveaux sous-traitants.

Lors de l'été 2009, les nouvelles modalités de représentativité syndicale à compter de 2013 ont également fait naître une menace de grève du personnel navigant d'Air France (pilotes de ligne, hôtesses de l'air et stewards). Cette menace a été levée après que le personnel ait obtenu le bénéfice d'une représentation spécifique (catégorielle) par voie d'amendement législatif.

• *Les sociétés d'information et de communication*

Les conflits au sein de RFI et de Teleperformance, en réaction aux suppressions d'emplois annoncées, ont ponctué l'année 2009, et se distinguent par leur récurrence (cf. infra point 4 de ce dossier). La réforme de l'audiovisuel, qui a engagé un travail de refonte des conventions collectives, a donné lieu à des conflits en début d'année.

Les conflits chez Yahoo!, CBS Outdoor ont particulièrement été couverts par la presse, ainsi que ceux à Radio France, mais ce secteur a surtout été marqué par les manifestations des salariés de France Telecom face aux suicides de salariés de l'entreprise.

- *La presse*

Au mois de février, de nombreux titres, quelle que soit leur périodicité, ont connu des mouvements sociaux pour protester contre les suppressions d'emplois annoncées (La Dépêche du Midi, L'Express, L'Expansion, la Nouvelle République du Centre-Ouest).

Le projet de changement de statut de l'AFP vers une société nationale à capitaux publics a donné lieu à l'automne à plusieurs jours d'arrêt de travail.

- *Les services administratifs*

La situation conflictuelle à Pôle Emploi illustre l'un des conflits emblématiques consécutifs aux restructurations menées dans les services publics.

La tension du climat social s'est traduite par une récurrence des conflits tout au long de l'année (janvier, juin, octobre, novembre, décembre) et par un échec des négociations en novembre sur la prévention des risques.

- *Les activités postales*

Les mesures de réorganisation du travail successives ont conduit, à Paris et en province, à plusieurs mouvements sociaux. Le point d'orgue de la conflictualité a été le référendum public organisé par les syndicats et des associations le 3 octobre pour inviter l'ensemble des français à se prononcer sur le projet législatif de réforme du statut de la Poste.

- *Le commerce*

Dans le textile, le secteur a été touché par un conflit dans l'usine de fabrication de l'enseigne Pimkie et dans l'entreprise H&M.

- *Les services hospitaliers*

L'année a démarré par une journée nationale de mobilisation pour l'hôpital pour protester contre l'entrée en vigueur de nouveaux déremboursements de médicaments, la généralisation des dépassements

d'honoraires et les restructurations de services, et pour dénoncer l'accroissement des déserts sanitaires.

La pénurie de personnel et la dégradation des conditions de travail ont été les principales revendications portées par les conflits ayant eu lieu dans des établissements hospitaliers de région parisienne et de province (comme à l'Assistance Publique - Hôpitaux de Paris en décembre).

Enfin, l'actualité dans ce secteur a été marquée par la manifestation des infirmiers qui ont protesté contre le projet de création de l'ordre des infirmiers.

- *Les services culturels et de loisirs*

En fin d'année un mouvement de grève s'est étendu au sein des musées nationaux depuis le Centre Pompidou (Beaubourg) à Paris jusqu'à des musées de province. Plusieurs assemblées générales se sont réunies allant jusqu'à l'occupation des directions régionales des affaires culturelles. Les protestations portaient sur les suppressions d'emplois envisagées les prochaines années en raison du non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux. À la fin décembre, seul le centre Pompidou a poursuivi la grève en raison de sa situation particulière (plus de 1 100 agents ont plus de 50 ans).

- *L'enseignement*

Après le mouvement des enseignants-chercheurs en début d'année, les agents de l'éducation nationale se sont particulièrement mobilisés en fin d'année pour s'opposer aux suppressions de postes, à la réforme de la formation des enseignants, à la réforme du lycée et de manière générale à la dégradation des conditions de travail.

1.2.2 Certaines formes "atypiques" de conflits sont à noter

Un conflit peut être considéré comme "atypique" lorsqu'il s'écarte du simple arrêt de travail.

La presse a fréquemment relaté les conflits ayant conduit à l'occupation des locaux de l'entreprise par les salariés ou au blocage de l'accès à l'entreprise. Ces situations posent en effet la question délicate, dont le juge judiciaire est régulièrement saisi, de la conciliation entre le respect du droit de grève et le délit d'entrave au travail.

De nombreux conflits "atypiques" ont eu lieu dans le contexte de mise en œuvre au sein des entreprises d'un plan de sauvegarde de

l'emploi (PSE), les revendications portant sur la défense du maintien des emplois et *a minima* la réduction du nombre de suppressions ainsi que l'obtention de conditions financières de départ plus intéressantes que celles initialement proposées. Ils ont particulièrement touché le secteur industriel (industrie chimique et manufacturière) avec une spécificité pour les sous-traitants de l'industrie automobile (Continental, 3M, Michelin, New Fabris, Freescale, Goodyear, SKF, Lear) même s'ils ont également été observés dans d'autres secteurs, comme les services auxiliaires de transport ou les entreprises de production et distribution d'énergie.

Des formes plus marquantes ont été signalées telles que séquestrations de dirigeants d'entreprises, menaces de destruction du matériel de l'entreprise ou du site, destruction de matériels, grèves de la faim, blocage d'autoroutes (Freescale), coupures d'électricité ciblées notamment dans les services publics (EDF). Ces conflits ont été qualifiés de violents par certains médias qui ont même voulu en déduire un retour de la radicalisation des conflits en 2009.

Autre singularité de l'année 2009, la mobilisation des travailleurs "sans papiers", toujours d'actualité, est à noter à plusieurs titres :

- le public concerné : il s'agit de travailleurs qui préfèrent généralement rester dans l'ombre plutôt que rendre visible la précarité de leur situation par une action collective ;
- la nature : il s'agit moins d'un conflit du travail "classique" entre salariés et employeurs qu'un conflit entre travailleurs en situation irrégulière et l'État auprès duquel sont portées les revendications ;
- la durée : le mouvement a débuté en 2008 ;
- les acteurs : ce mouvement bénéficie d'un soutien syndical continu ;
- les secteurs d'activité : il touche plusieurs secteurs économiques (agences d'intérim, restaurants, BTP).

1.2.3 Les revendications des salariés pour obtenir de meilleures conditions financières de départ

Face au nombre de PSE qui se sont succédé, l'attention s'est focalisée sur le montant des indemnités extralégales demandé par les salariés dans le cadre de la négociation des PSE. Un phénomène d'imitation du mode d'action engagée par Continental se dessine dans les entreprises du même secteur. La presse relate ainsi un phénomène de surenchère du montant de ces indemnités. Ces revendications s'associaient à un ensemble de demandes des salariés qui visaient à empêcher la fermeture de l'entreprise ou encore à obtenir une réduction du nombre de suppressions d'emplois.

Les autres thèmes de contestation (conditions de travail ou augmentation de salaires notamment) ont également été l'enjeu de conflits collectifs observés en particulier au courant du second semestre de l'année.

Dans un contexte général de restructuration des services ou des entreprises, de nombreux conflits, qui avaient pour objet de dénoncer la dégradation des conditions de travail, ont été signalés, notamment à France Telecom.

La mise à pied d'un salarié qui avait refusé de travailler sur une machine au maniement de laquelle il n'avait pas été formé est même allé jusqu'à provoquer la séquestration de quatre dirigeants d'une usine Michelin par une cinquantaine de salariés.

Les conflits, portant sur des demandes d'augmentation de salaires, sont intervenus soit dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, soit en réaction à la publication des rémunérations des dirigeants de l'entreprise ou des résultats de l'entreprise, comme ce fut le cas à Thalès en début d'année ou à Sanofi-Aventis en fin d'année.

Les revendications salariales ont spécialement concerné les transports terrestres publics, les transports aériens, les transports routiers ainsi qu'EDF, qui a connu des mouvements sociaux sur une période assez longue (le premier semestre).

Enfin, le conflit survenu à Osram a été particulièrement commenté : les salariés sont allés jusqu'à saisir les instances européennes pour s'opposer à la décision de la direction allemande de rémunérer les salariés à partir d'un salaire évalué sur 35 heures hebdomadaires au lieu des 39 heures travaillées. Les salariés refusant de se soumettre à cette décision étaient menacés de licenciement.

1.2.4 L'année 2009 a connu des conflits particulièrement longs

L'analyse fait ressortir des conflits qui se sont déroulés tout au long de l'année 2009. Plusieurs conflits illustrent cette récurrence : EDF (tout au long du premier semestre), RFI, où le conflit, démarré en janvier 2009, a été entretenu par la procédure judiciaire engagée en début d'année qui visait à annuler le plan social. Le conflit, débuté en avril à Teleperformance, a également perduré sur l'ensemble de l'année. Initié sur fond de négociation salariale, le conflit s'est ensuite porté contre un plan de mobilité. Les formes prises ont été très diverses : occupation de site, transferts d'appels de clients vers les numéros des donneurs d'ordre de Teleperformance, grève de la faim.

II. L'INTERVENTION DES SERVICES DE L'ÉTAT : LES ACTIONS DE MÉDIATION

La médiation ici analysée porte sur les modalités d'intervention de l'État lors des retenues sur sites de dirigeants d'entreprise par les salariés. Si ces cas retiennent l'attention au regard de l'aspect "sociétal" des conflits, ils ne sauraient cependant minimiser l'importance des interventions de l'Inspection du travail dans de multiples situations moins spectaculaires. La médiation menée dans le cadre du conflit spécifique des Antilles est également détaillée.

Des retenues sur sites ont eu lieu au sein des entreprises 3M Santé à Pithiviers (45), Caterpillar à Echirolles et Grenoble (38), Faurecia à Brières les Scellés (91), Molex à Villemur sur Tarn (31), Sony à Pontoux-sur-l'Adour (40), JLG à Tonneins (47), Servisair à Roissy (93). Les médiations menées au sein de ces entreprises se sont déroulées *in situ* sous l'impulsion des directeurs départementaux du travail et des inspecteurs du travail. Dans le cas de Molex, la médiation a également été conduite dans le cadre de la procédure de médiation prévue par le Code du travail.

Pour l'ensemble de ces cas, les procédures visant à la fermeture de l'entreprise ou à la réduction de postes, objet du conflit, étaient déjà largement engagées. La retenue sur site des cadres dirigeants est donc intervenue dans un climat social fortement dégradé.

Les formes de médiation dans un conflit collectif

On distingue trois types de médiation.

- La médiation régie par le Code du travail (articles L.2523-1 à L.2523-9, R.2523-1 à R.2523-6)

La désignation du médiateur

La procédure de médiation peut être engagée à l'initiative :

- du président de la commission de conciliation,
- de l'autorité administrative,
- de l'une des parties au conflit.

Les parties désignent d'un commun accord le médiateur. À défaut, il appartient à l'autorité administrative de le désigner à partir d'une liste élaborée selon les suggestions des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, siégeant à la Commission nationale de la négociation collective.

La procédure de médiation

Le médiateur soumet aux parties, dans un délai d'un mois à compter de sa désignation, des propositions, sous forme de recommandation motivée, en vue du règlement des points de conflit.

Le médiateur a les plus larges pouvoirs d'investigation et d'enquête : il peut requérir la production des documents utiles à sa mission, se faire assister par des experts (article R.2523-11 du Code du travail). La comparution personnelle des parties, comme la communication des documents requis, sont assorties de sanctions pénales (article L.2525-1 du Code du travail). Le mémoire remis par chaque partie doit être communiqué à la partie adverse.

Les parties ont la faculté, dans les huit jours suivant la réception de la proposition de règlement du médiateur, de notifier à celui-ci le refus de sa proposition. À défaut d'un tel rejet motivé par l'une des parties, le médiateur constate l'accord des parties.

En cas de refus par les parties de la recommandation du médiateur, les conclusions de la recommandation et les rejets motivés des parties sont rendus publics, dans un délai de trois mois, par le ministre chargé du Travail qui peut, en outre, publier le rapport du médiateur, s'il l'estime opportun (article L.2523-7 du Code du travail). Les parties ne peuvent pas s'opposer à la publication. L'accord des parties a les mêmes effets que les conventions collectives.

- La médiation informelle : dans le cadre de ses missions, l'inspecteur du travail, peut proposer son action de médiation auprès des parties en conflit.
- La médiation judiciaire : il s'agit d'une de mesures que peut ordonner le juge judiciaire en cas d'urgence (article 808 du Code de procédure civile) ou en cas de dommage imminent ou de trouble manifestement illicite (article 809 du Code de procédure civile). Le médiateur est nommé par le juge avec l'accord des parties, son intervention est d'une durée de trois mois renouvelable. Il ne dispose pas de pouvoir d'instruction mais peut entendre les parties. Il rend compte des difficultés rencontrées au juge. Si la médiation aboutit à un accord, ce dernier est homologué par le juge.

II.1 LA MÉDIATION, UNE RÉPONSE PRIVILÉGIÉE AUX SITUATIONS DE CONFLICTUALITÉ COMPLEXES

Face à une situation conflictuelle d'une haute intensité comme la retenue sur site de dirigeants d'entreprise par les salariés, l'autorité préfectorale a privilégié le recours à la médiation, en adaptant aux situations locales les principes définis par le Code du travail, soit de sa propre initiative, soit à la demande de l'une des parties, notamment lorsque des contacts avaient été préalablement établis entre l'Administration et les parties.

En fonction de l'évolution de la situation, la médiation proposée par l'Inspection du travail a été polymorphe. Dans le cas de l'entreprise Molex, la médiation s'est articulée autour de l'inspectrice du travail, puis du directeur départemental du travail, avant d'échoir au préfet de département qui, saisi d'une demande d'intervention des forces de l'ordre, a désigné le directeur départemental du travail comme médiateur.

II.2 LA MÉDIATION PORTE SUR LA LEVÉE DES POINTS DE BLOCAGE DE LA NÉGOCIATION

La médiation vise à renouer le dialogue entre les parties, à rechercher les conditions de réouverture des négociations sur le fond.

Pour ce faire, le médiateur conduit le plus souvent des discussions bilatérales avec chacune des parties soit sur le site soit dans un endroit neutre comme à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) ou dans les services de la préfecture.

Par ces échanges bilatéraux, il s'agit d'élaborer un diagnostic de la situation, partagé par l'ensemble des parties, d'identifier les points de blocage et ainsi de dégager ceux nécessaires au réengagement des négociations. Cette remise à plat des enjeux du conflit peut, selon le cas, être formalisée par un document, signé par les parties et le médiateur, qui pourra être nommé "protocole préalable à la négociation".

II.3 LA MÉDIATION APRÈS LA REPRISE DES NÉGOCIATIONS

Une fois les négociations réengagées, l'objectif des actions de médiation est en principe de déboucher sur un accord des parties et sur la résolution du dossier au fond. Pour autant, le désamorçage de la situation conflictuelle ne suffit pas toujours pour que le dossier soit tranché au fond.

Dans les cas analysés, la médiation aura permis d'établir les points d'accord et de désaccord et de permettre *a minima* l'engagement réciproque des parties sur les points d'accord. Elle aura aussi facilité l'élaboration de solutions, même si celles-ci ont été souvent conditionnées à des engagements ultérieurs des parties, qui portaient sur des améliorations des PSE ou sur le report de certaines échéances pour laisser du temps à la négociation.

II.4 LES CLÉS DE LA MÉDIATION

La réussite des actions de médiation supposent plusieurs prérequis qui relèvent :

- d'un savoir-faire dans l'articulation des services du travail avec les autres acteurs publics (inspection du travail, sous-préfecture et préfecture, procureur, juge des référés, collectivités locales et élus) : les cas analysés démontrent l'importance d'une coordination entre

les actions des services du travail et les actions souvent déjà engagées auprès de la justice. Ce constat est particulièrement vrai dans les conflits analysés qui portent sur la mise en œuvre de PSE et qui conduisent souvent à des contestations devant le juge judiciaire pour obtenir leur suspension ;

- de la faculté à établir et maintenir une relation de confiance indispensable entre les différents services en charge du suivi du conflit, principalement entre le préfet et l'inspection du travail ;
- de la possession d'une connaissance et d'une expertise dans le domaine des relations sociales, des secteurs professionnels et des bassins d'emplois ;
- de la maîtrise des textes et des procédures, tant dans les domaines de l'emploi que du travail ;
- d'une capacité à mesurer les enjeux du conflit pour les différentes parties et de leurs marges de manœuvre respectives ;
- d'une implication totale dans la médiation pour qu'elle permette un retour à "la normale" des négociations (mise à disposition des locaux, participation à des réunions y compris du comité d'entreprise) ;
- de la discrétion, en particulier vis-à-vis de la presse.

Enfin, dans les cas analysés, l'action des services du travail a été enrichie par leur double compétence d'inspection du travail (régularité des procédures de licenciement économique, appréciation du contenu du projet de PSE et respect des droits individuels des salariés) et de service pour l'emploi (négociation de conventions par lesquelles l'État contribue à la prévention des licenciements et au financement du PSE, participation à la conception et à la mise en œuvre des plans de revitalisation).

Des cas de médiation lors de retenues sur sites

Deux cas peuvent illustrer les médiations que les services de l'État ont menées lors de conflits collectifs en 2009 : 3M (médiation qui a connu une issue positive) et Caterpillar (levée du blocage mais non-règlement du dossier au fond).

3M

• Rappel du contexte

Depuis décembre 2008, l'entreprise est concernée par une réduction importante d'activités et d'emplois et par un transfert d'une partie de ses activités. La première consultation des institutions représentatives du personnel a eu lieu en décembre 2008. Le salarié ont usé de leur droit de retrait en février 2009 et ont entamé en mars une grève très suivie (200 salariés sur 235). C'est dans ce contexte que le directeur industriel de 3M France s'est déplacé dans l'entreprise pour convaincre les salariés de reprendre le travail. Les délégués syndicaux, qui avaient fait savoir que cette démarche n'était pas opportune, ont retenu le directeur industriel sur le site.

- **La désignation du médiateur**

À la suite de l'annonce de l'action des salariés, le DDTEFP a été désigné par le préfet en qualité de médiateur pour une intervention programmée le lendemain. Simultanément, un mandat a été donné au sous-préfet pour tenter d'obtenir le soir même que les agents de direction retenus puissent quitter les lieux (échec de cette tentative constaté à 3 heures du matin).

- **La médiation sur les conditions de reprise des négociations**

Le DDTEFP a négocié toute la journée du 25 mars en bilatéral (direction d'une part, organisations syndicales d'autre part) à la sous-préfecture et sur le site. La DRH France du groupe est entrée en négociation à 17 heures. Les échanges entre le DDTEFP et les délégués syndicaux sur le site (quatre heures), sans que soient rompues les discussions avec la direction, ont permis la rédaction d'un protocole préalable à la négociation, approuvé par toutes les parties et signé en sous-préfecture vers minuit. Le directeur industriel a pu quitter le site immédiatement après, et les négociations ont été engagées à la sous-préfecture, avec le DDTEFP, le 26 mars à 11 heures.

- **La conduite ou l'accompagnement des négociations**

Le médiateur (DDTEFP) a été présent durant deux journées de négociation. Il a interrompu le processus après avoir rédigé un document faisant apparaître les points d'accord et de divergence. Les points d'accord ont donné lieu à une consultation de l'ensemble du personnel (vote à bulletins secrets) le 3 avril, se concluant par une reprise du travail. Un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) avec création d'un congé de mobilité a été signé le 17 avril par les trois délégués syndicaux.

Sur le fond, le projet initial de suppressions et de transferts d'emplois n'est pas modifié.

Caterpillar

- **Rappel du contexte**

Le nombre de suppressions d'emplois qui avait été initialement fixé à 600 a été par la suite revu à la hausse et porté à 733 emplois. C'est lors de la réunion du comité d'entreprise (CE) convoquée dans le cadre de la procédure de licenciement collectif que les dirigeants de l'entreprise ont été retenus sur le site de l'entreprise.

- **La désignation du médiateur**

Dans le prolongement de multiples contacts antérieurs, la direction de l'entreprise a immédiatement contacté le DDTEFP, qui, en lien avec les services préfectoraux, a donné instruction à son adjoint et à l'inspecteur du travail compétent de se rendre sur le site.

- **La médiation sur les conditions de reprise des négociations**

L'adjoint au directeur départemental et l'inspecteur du travail ont pu, sur le site, définir les conditions d'ouverture de négociations (principe de la tenue des futures réunions du CE sur le PSE au sein de la DDTEFP et suspension des procédures disciplinaires envisagées). Sur cette base, le préfet, après avis des différentes parties prenantes au sein de l'entreprise, a désigné le DDTEFP comme médiateur pour faciliter les négociations.

• **La conduite ou l'accompagnement des négociations**

Les négociations, menées en présence du médiateur (DDTEFP) ont permis de définir des perspectives de réduction du volume du PSE sous trois conditions. Celle concernant l'engagement de l'État (convention chômage partiel) a donné lieu à une décision favorable du Comité départemental d'examen des difficultés de financement des entreprises (CODEFI) présidé par le préfet le 14 avril. Les autres, et notamment celle relative à un aménagement du temps de travail, ont été rejetées par les représentants des salariés et les réunions du CE programmées les 16 et 17 avril ne se sont pas tenues. Une initiative du ministère chargé de l'Économie et du préfet de département le 19 avril a permis la rédaction d'un protocole de fin de conflit rejeté par l'assemblée générale du personnel (l'inspecteur du travail est intervenu, en accord avec le DDTEFP, lors de cette assemblée). Une décision de justice est ensuite intervenue et implique une nouvelle procédure d'élaboration et de consultation sur le PSE, qui a abouti à une consultation de l'ensemble du personnel le 7 mai sur un scénario proche de celui envisagé mi-avril. Finalement, le PSE prévoyant la suppression de 733 emplois sera appliqué.

Une médiation "travail" au cœur de la crise guadeloupéenne

En décembre 2008, autour de la problématique du prix de l'essence en Guadeloupe, est né le LKP, collectif de 48 organisations ou associations, décidé à lutter contre les profits indus ("pwofitasyon"). Une très large mobilisation de la population guadeloupéenne (grève générale à partir du 20 janvier, 65 000 manifestants le 30 janvier 2009) a donné toute leur force aux 146 revendications formulées par le LKP sur les thèmes du niveau et des conditions de vie, du logement, de l'environnement, des transports, de l'éducation, de la formation professionnelle, de l'emploi, des droits syndicaux et libertés syndicales, des services publics, de la production agricole, de la pêche, de l'aménagement du territoire et infrastructures et de la culture, etc.

Il en est résulté une recherche de négociations sur l'ensemble des sujets, avec en point d'orgue des échanges avec l'ensemble des acteurs locaux, sous la présidence du secrétaire d'État à l'Outre-Mer jusqu'au 8 février 2009. Les services du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle de Guadeloupe ont participé à ces échanges, apportant leur assistance au préfet de Guadeloupe sur tous les domaines relevant de leur compétence.

Dans le prolongement de cette réunion, le Premier ministre a nommé le 10 février deux médiateurs afin de "faciliter le dialogue avec les partenaires sociaux" en particulier sur les questions relatives à l'augmentation des salaires dans les entreprises privées de Guadeloupe. La mission des deux médiateurs, fonctionnaires du ministère chargé du Travail (adjoint au Directeur général du travail pour l'un, directeur régional pour l'autre) a été présentée aux élus de Guadeloupe, aux partenaires sociaux et au LKP par le secrétaire d'État à l'Outre-Mer le 11 février 2009. Elle s'est immédiatement inscrite dans le cadre d'une coopération de chaque instance avec le préfet de Guadeloupe et les agents de direction de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle locale.

Bien que clairement délimitée à la négociation sur la progression des revenus des salariés, la mission se distinguait d'une médiation classique entre représentants des employeurs et des travailleurs :

- organisations syndicales entièrement intégrées et indissociables du mouvement LKP dans une approche sociétale des revendications, récusant l'utilité de la médiation et défendant l'intangibilité de leur exigence : 200 euros nets mensuels pour tous les salaires inférieurs à 1,6 SMIC ;
- organisations patronales invoquant une totale incapacité financière à satisfaire les revendications sans une aide substantielle de l'État.

La médiation a duré seize jours, jusqu'à la signature d'un accord intervenue le 26 février 2009, désigné "Accord Bino", en mémoire de Jacques Bino, syndicaliste victime de coups de feu en marge des manifestations le 18 février.

Jusqu'au 19 février, la mission s'est concentrée sur un travail d'écoute, de vaines recherches de concessions mutuelles, de reformulation et d'approfondissement des pistes de solutions esquissées par les uns et les autres (collectivités locales comprises). Elle s'est heurtée à une cristallisation des positions de chacune des parties.

Les négociations, à partir des propositions formulées par les médiateurs et engageant l'État, ont repris le 20 février et se sont prolongées les 23, 25 et 26 février. Elles ont été marquées par l'implication des collectivités locales, qui ne participaient pas aux négociations, et par de multiples péripéties, dont l'émergence d'une nouvelle organisation patronale, et le 26, le retrait du MEDEF et de la CGPME.

L'accord conclu entre les partenaires sociaux le 26 février a été le premier pas vers la fin du conflit ponctuée le 4 mars par la signature par le préfet de Guadeloupe d'un accord plus large portant sur l'ensemble des revendications du LKP.

La procédure d'extension de l'accord du 26 février a donné lieu à de nouveaux débats et commentaires sur trois caractéristiques de l'accord soulignées dès le 27 février par divers observateurs : interrogation sur le nombre d'entreprises adhérentes aux quatre organisations patronales signataires, préambule dépassant les habituelles notions de relations du travail et acceptabilité, pour les non-signataires, de la clause de convertibilité à moyen terme des aides publiques.

La conflictualité en 2009 vue par des sociologues

La conflictualité est un sujet complexe en ce qu'elle ne constitue pas nécessairement un fait ponctuel mais relève le plus souvent d'un processus qui peut s'étirer dans le temps. En outre, ce processus s'articule éventuellement avec d'autres événements comme la négociation collective par exemple et ne peut être réduit à une situation de dégradation des relations sociales dans l'entreprise. Cet élément de complexité, la presse en rend difficilement compte car elle présente en général une information brute, hors contexte et qu'elle est elle-même soumise à des objectifs qui lui sont propres. C'est pourquoi la Direction générale du travail (DGT) a jugé intéressant d'organiser un séminaire, au cours duquel plusieurs sociologues ont été invités à commenter l'actualité de l'année 2009, à partir des travaux individuels et collectifs qu'ils ont récemment consacrés à l'analyse de la conflictualité au travail (voir notamment Bérourd, Denis, Desage, Giraud et Pélisse, 2008 ; Giraud et Pélisse, 2009).

Cette partie est une synthèse des échanges qui ont eu lieu dans le cadre de ce séminaire.

Les trois sociologues ayant répondu à cette invitation⁽¹⁾ ont en préambule insisté sur les biais générés par la source particulière que constituent les médias pour analyser la conflictualité.

Le rôle de filtre des médias conduit en effet à une sélection des conflits et repose sur plusieurs éléments (Lagneau, 2005) :

- La tentation des médias de se focaliser sur certains conflits est d'autant plus forte, lorsque ces conflits prennent des formes spectaculaires en raison des moyens employés (séquestration de représentants de la direction, menace de destruction de l'outil de travail, etc.). L'intervention du politique dans ces conflits ne fait, à cet égard, que renforcer l'intérêt des médias pour ces luttes, en ce qu'elle contribue à

leur donner un caractère d'autant plus extraordinaire.

- Par ailleurs, l'évolution des formes de conflit perceptibles dans la presse ne doit pas être trop hâtivement interprétée comme le reflet d'une évolution "objective" des thèmes et des formes de la conflictualité au travail. Elles sont aussi à relier à la manière dont le contexte politique et économique contribue également à orienter l'intérêt différencié que les journalistes accordent à tel ou tel conflit. En effet, dans une période de crise économique, ces luttes générées par des restructurations et autres fermetures d'entreprise sont facilement perçues et valorisées comme des conflits exemplaires des conséquences et des souffrances sociales engendrées par la récession économique.

1) Ont contribué à ces échanges Jérôme Pélisse, Jean-Michel Denis et Baptiste Giraud

• La sélection des conflits opérée par les médias est ainsi, en partie, façonnée par des “cycles d’attention” déterminés par la valeur informative qu’ils sont tentés d’attribuer à tel ou tel conflit en fonction du contexte politique et économique du moment (Fillieule, 2007). Dans ce cadre, cette sélection est aussi tributaire des logiques de concurrence et de circularité entre médias : lorsqu’un média traite d’un conflit, les autres médias sont d’autant plus enclins à s’en emparer également par exemple. Ces effets jouent à plein dans la couverture des conflits, y compris dans les tentatives de certains journaux de présenter des “conflits décalés”. Cet effet a d’ailleurs été compris par les représentants du personnel (cf. les salariés de l’entreprise bretonne Chaffoteaux-Maury qui mènent des actions “non violentes” – cartes postales, enregistrement de chansons, calendrier d’ouvriers posant nus – pour se démarquer de l’effet d’appel créé par les salariés de l’entreprise New Fabris lors de l’été 2009 et réussissent, ainsi, à médiatiser leur lutte).

Pour dépasser les biais que comporte la couverture médiatique des conflits du travail et dont l’analyse factuelle de la conflictualité (partie I – “Les conflits collectifs du travail ayant marqué l’actualité en 2009”) est inévitablement empreinte, il a paru nécessaire de la mettre en perspective avec les enseignements qu’ont permis de retirer les récents travaux consacrés à l’analyse des conflits du travail. Certes, pour l’année 2009, les données statistiques ne sont pas encore disponibles. Cependant, les travaux sociologiques, menés à partir d’études

statistiques⁽²⁾ et d’enquêtes qualitatives de longue durée, permettent de prendre un recul nécessaire, notamment pour dépasser certaines illusions d’optique que risque de provoquer la seule lecture de la presse. On peut ainsi relativiser, le cas échéant, l’interprétation que l’on peut faire des conflits qui y sont valorisés, et questionner autrement les ressorts et les formes de la conflictualité observable en 2009.

L’évolution de la conflictualité en 2009

Quatre items permettent d’éclairer les modes d’évolution de la conflictualité en 2009.

Entre l’interprofessionnel et l’entreprise

La succession de journées d’action interprofessionnelles, à l’appel des différentes grandes confédérations syndicales, constitue un élément assurément marquant, du point de vue de la conflictualité au travail en 2009. Non pas que cette forme d’action soit inédite. Mais, depuis la fin des années 1970, la fréquence de ces actions de grève et de manifestation interprofessionnelles a considérablement diminué. En outre, ce type de mobilisation semble avant tout mobiliser les salariés du secteur public. Si les médias et différents commentateurs ont cru percevoir une participation plus élevée des salariés du secteur privé, leur investissement est resté très en retrait par rapport à celui de leurs homologues du secteur public, dans lequel la capacité de mobilisation syndicale

2) Notamment les enquêtes ACEMO “Négociation et représentation des salariés” et les enquêtes REPONSE menées par la DARES. Les trois sociologues contributeurs ont notamment exploité les deux derniers volets (1996-1998 et 2002-2004) des enquêtes REPONSE.

demeure très importante – l'ampleur de ces manifestations l'a démontré. Ce décalage objectif dans le niveau de mobilisation des salariés ne signifie pas pour autant que les conflits et les mobilisations collectives des salariés du secteur privé aient disparu. Mais ils s'inscrivent, de façon très privilégiée, dans des formes de conflits localisés, limités à l'échelle de l'établissement.

Plusieurs facteurs se combinent pour expliquer que la réinscription des conflits du secteur privé dans des actions coordonnées au niveau interprofessionnel soit plus problématique. En premier lieu l'implantation syndicale y est plus faible. Par ailleurs, dans le secteur public, la figure de l'État-employeur et la centralisation de nombreuses négociations à l'échelle nationale tend à faire apparaître plus facilement le lien entre les luttes dans l'entreprise ou l'administration et les luttes interprofessionnelles que dans le privé. D'autant que, dans ce secteur, les univers professionnels et les entreprises sont beaucoup plus émiettés, en établissements de petites tailles. Sous cet angle, enfin, l'accroissement de la fragmentation interne des organisations syndicales et la dépolitisation d'une part importante de leurs militants constituent d'autres freins à la capacité de leurs dirigeants centraux à engager leurs adhérents dans des actions communes (Giraud, 2009).

La médiatisation des conflits dans le secteur automobile

Les médias se sont particulièrement intéressés à ce secteur à la fois parce qu'il a bénéficié d'un appui financier particulier de l'État pour limiter les conséquences de la crise écono-

mique et parce qu'il a connu des conflits spectaculaires.

Au-delà du seul effet médiatique, les sociologues avancent d'autres éléments explicatifs pour comprendre l'importance de la conflictualité dans ce secteur comme :

- l'importance des plans sociaux : dans un secteur qui concerne des milliers d'emplois, les suppressions de postes prennent mécaniquement une dimension massive ;
- la structure pyramidale du secteur : les plans sociaux ont ainsi des conséquences en cascade sur les sous-traitants ;
- la récurrence des conflits collectifs dans le secteur : selon les statistiques présentées par la DARES, l'industrie est en effet fortement représentée en 2008 comme en 2007 (voir dossier étude statistique sur les grèves dans les entreprises en 2008) ;
- l'importance des répercussions au niveau local : les entreprises de ce secteur constituaient en effet souvent le principal employeur du bassin d'emploi ;
- les actions de l'État qui ont développé des politiques de soutien actif et massif de ce secteur.

L'impact de la crise économique sur la conflictualité en 2009

Contrairement à ce que pourrait penser le relevé des conflits collectifs par la presse, le lien de cause à effet entre cycles économiques et niveau de la conflictualité est loin d'être évident.

Sur ce point, les sociologues indiquent que les recherches n'ont jamais pu valider un quelconque lien de causalité : en effet, il a été observé que lorsqu'il y a destruction

d'emplois, le risque de conflit peut augmenter, pour obtenir par exemple le maintien des emplois, comme décroître car le rapport de force est en défaveur des salariés. De même lorsqu'il y a amélioration du contexte économique, le risque de conflit n'est pas moindre car il y a du "grain à moudre" et les salariés peuvent revendiquer, notamment des augmentations de salaires (Kergoat, 1998).

En revanche, la crise économique, par la multiplication des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), inscrit le conflit dans un processus. Dans ces cas particuliers les recours judiciaires, qui semblent plus fréquents quoique restant à un niveau peu élevé en général, structurent parfois fortement les conflits : déplacé dans l'arène du tribunal qui imprime une temporalité longue, le conflit se trouve scandé par les étapes du processus judiciaire, qui sont autant d'occasions de relancer, éventuellement sous de nouvelles formes, la mobilisation des salariés. Appliqué à d'autres conflits, ce phénomène d'aller-retour est également constaté. Ainsi le conflit doit être considéré comme un événement qui s'inscrit dans le temps et qui passe par des phases de négociation, de coopération, de défiance et d'antagonisme ouvert. Cette posture non figée du conflit permet alors de voir ce qui se dégrade dans les relations entre les salariés et les employeurs.

L'articulation conflit collectif – conflit individuel

Les recherches menées à partir de l'enquête REPONSE 2005 sur le lien entre conflit collectif et conflit individuel (repéré dans cette enquête par l'existence, déclarée par les directions d'entreprise, de tensions et/ou

d'un taux de sanction et/ou de prud'hommes significatif) conduisent à établir que ces derniers conflits individuels (et notamment les recours portés devant les conseils de prud'hommes) sont moins fréquents dans les établissements où ont été déclarés au moins un conflit collectif avec arrêt de travail. *A contrario*, c'est lorsque l'établissement a connu des conflits uniquement sans arrêt de travail que les recours prud'homaux et plus généralement les conflits individuels apparaissent les plus fréquents.

Ce paradoxe apparent peut être levé en prenant en compte le lien qui existe entre conflictualité collective et nature des collectifs de travail (Pélisse, 2009).

Les conflits avec arrêt de travail apparaissent en effet corrélés avec l'existence de collectifs de travail structurés et conscients (ce que T. Coutrot (1996) et D. Brochard (2005) nomment "collectifs autonomes"), sans que le sens de la causalité puisse être clairement déterminé. L'existence de tels collectifs, très liés à l'activité syndicale et associés à des processus de conflit-négociation, contribue en effet à apporter des solutions à des situations individuelles qui, en l'absence de mouvements collectifs et des groupes qu'ils présupposent, se traduisent par des sanctions plus fréquentes de la part des directions et/ou des contentieux se réglant en dehors de l'entreprise, via les prud'hommes.

La situation opposée est celle d'établissements où seuls des "collectifs subordonnés" existent (voire où n'existe aucun collectif)³⁾. Les conflits sont ici rares, sinon inexistant, et se soldent souvent unique-

3) Pour reprendre T. Coutrot, les collectifs autonomes sont les "produits de l'interaction horizontale des participants, et possèdent des objectifs et des valeurs relativement indépendants de l'organisation qui les

ment, lorsqu'il y en a, par des recours aux prud'hommes, qui restent toutefois peu fréquents.

Une troisième situation, qui articule conflits collectifs uniquement sans arrêts de travail et conflits individuels, plus fréquents, semble se développer depuis une dizaine d'années. Elle serait à associer avec des "collectifs flottants", à mi-chemin entre l'autonomie et la subordination, dont le développement serait à rechercher du côté des transformations des activités, relations, organisations du travail autant que du côté des évolutions de la main-d'œuvre (plus scolarisée, qualifiée et éventuellement critique, sinon marquée par le cycle de mobilisation ouvert en France depuis 1995). De ce point de vue, la crise financière ouverte en 2008, et les scandales qui l'accompagnent (licenciements massifs et annonces concomitantes d'augmentations de rémunérations de grands patrons, ou de maintien des niveaux de dividendes versés aux actionnaires) constituent potentiellement autant d'événements et de contextes propres à cristalliser ces collectifs flottants.

Les formes de la conflictualité en 2009

La partie I – "Les conflits collectifs du travail ayant marqué l'actualité en 2009" fait état de formes atypiques de conflits, définis comme tels dès lors que les modalités s'écartent du simple arrêt de travail. Les médias, en mettant l'accent sur des formes d'action "spectaculaires", ont caractérisé ces conflits de radicaux et ont pu laisser penser à une tendance à la radicalisation des conflits.

Les analyses sociologiques et historiques invitent néanmoins à nuancer assez fortement le caractère nouveau et radical de ces conflits.

D'une part, elles montrent que le caractère radical d'un conflit est difficile à définir : en effet, à partir de quand un conflit est-il radical ? Le critère légal, qui renvoie à des faits qui tombent sous le coup d'une infraction pénale, ne permet pas à lui seul de recouvrir la réalité d'un conflit radical. D'ailleurs les médias se font écho de conflits radicaux et non de conflits illégaux. La catégorie "conflit radical" apparaît plus comme une étiquette apposée sur telle ou telle forme de conflit, sans grande référence aux contextes ou aux histoires des entreprises, alors même que des formes similaires n'ont pas été qualifiées ainsi en d'autres temps ou d'autres lieux.

D'autre part, les chercheurs mettent en évidence que la dimension radicale d'un conflit est souvent relative :

- pour les acteurs eux-mêmes, lorsque, par exemple, ils parlent (y compris les cadres qui l'ont subi) de "retenue sur site" plutôt que de "séquestration", terme qu'emploient par contre systématiquement les médias ;

- dans le temps : le contexte et la conjoncture précise sont essentiels pour comprendre pourquoi telle ou telle forme d'action est perçue comme "radicale" ou non. Ainsi, dans la dernière enquête REPONSE, dix-huit cas de séquestrations, entre 2002 et 2004, ont été déclarés par les 2 930 représentants des directions interrogés. Mais, deux à trois ans après, en entretiens, les souvenirs

abrète et en particulier de leur direction. Les collectifs subordonnés, produit d'une interaction impulsée verticalement par la hiérarchie, possèdent un système d'action et de représentation en adéquation avec les objectifs propres à l'organisation".

des protagonistes ont conduit, à plusieurs reprises, à évacuer cette forme d'action ;

- selon la catégorie socioprofessionnelle des acteurs qui portent le conflit ; les actions de syndicats agricoles, que l'on pourrait juger singulièrement radicales (dévastation du bureau d'une ministre à la fin des années 1990, épandages répétés de lait, fruits, fumier dans les centres-villes en 2009), ne sont pas traitées comme telles par les médias, comparées à celles des salariés et singulièrement des ouvriers.

Au final, les trois sociologues portent un constat sur le fait que ces conflits jugés "radicaux" ont été finalement peu fréquents en 2009.

Il ne faut pas non plus perdre de vue que, dans bien des situations de fermeture d'entreprise, loin d'assister à une radicalisation des formes de lutte, une forme d'apathie l'emporte chez les salariés, qui ne jugent pas utile de se mobiliser, dès lors qu'ils ne croient pas à la possibilité d'éviter des décisions de restructuration décrétées à l'échelle de groupes multinationaux sur lesquels ils ont peu de prise. De fait, la "violence" s'est exprimée dans la menace, l'appel à l'opinion publique, la mise en scène d'un désespoir qui était bien réel mais qui visait avant tout à attirer les médias et à se donner des armes dans une négociation que, bien souvent, les salariés appelaient de leurs vœux face à des directions qui refusaient de négocier.

Cela traduit que la "violence" d'un conflit relève plus de la symbolique et qu'elle a pour objet d'attirer l'attention, a fortiori avec le foisonnement actuel d'informations, pour rendre crédible le passage à l'acte.

Le durcissement de certains conflits apparaît également indissociable des difficultés que rencontrent les représentants des salariés pour négocier avec une direction devenue invisible et volatile, puisqu'ils ne sont jamais directement confrontés aux véritables décideurs des restructurations d'entreprise.

Le recours à l'intervention des pouvoirs publics devient, dès lors, un enjeu d'autant plus crucial pour espérer créer, par le jeu de la pression politique et médiatique, les conditions d'une négociation plus favorable pour obtenir de meilleures indemnités de licenciement. Car, bien souvent, c'est autour de ce seul enjeu que ces conflits se cristallisent, le maintien de l'emploi apparaissant souvent aux yeux mêmes des salariés et de leurs représentants trop illusoire pour en faire un enjeu de revendication.

Ainsi, la surexposition médiatique de ces conflits ne doit pas occulter plusieurs tendances historiques de la conflictualité au travail, dans laquelle les conflits de 2009 continuent de s'inscrire, bien plus qu'ils ne marquent une rupture. Dans une perspective historique, le phénomène de la "résurgence de la radicalisation en 2009" doit d'abord être relativisé. En effet la "radicalité" a pu s'exprimer de façon beaucoup plus forte par le passé (fin des années quarante, milieu des années cinquante, fin des années soixante et milieu des années soixante-dix).

En outre, la dimension avant tout symbolique de la "violence" des formes d'action employées ou dont les salariés menacent de s'emparer amène à considérer que leur usage ne dément cependant pas la tendance à la pacification des conflits du travail et de la contestation

sociale, mise en évidence sur le long terme par les historiens (Shorter et Tilly, 1974).

Enfin, les conflits du travail continuent de s'inscrire très majoritairement dans les formes traditionnelles du répertoire de l'action syndicale, totalement pacifiées, et sans se limiter, loin s'en faut, aux arrêts de travail. Le recours à des pétitions, des manifestations ou à des rassemblements, comme à des formes de résistances plus individuelles et moins structurées (refus d'heure supplémentaire, absentéisme, désinvestissement dans le travail, etc.) constituent en effet des formes de contestation salariale, plus ou moins larvées et structurées, mais toujours diffuses, quoique moins immédiatement visibles (Béroud, alii, 2008).

En conclusion, plutôt qu'une radicalisation des conflits, les chercheurs mettent en avant un durcissement des rapports sociaux, qui se voit aussi bien dans ces formes de conflits, que dans le fait que les décisions prud'homales sont de plus en plus contestées en appel, dans l'augmentation des sanctions indivi-

duelles dans les entreprises ou les refus de négocier de la part de directions. Ce positionnement permet d'éviter l'isolement de telle ou telle catégorie d'acteurs qui seraient soit les porteurs, soit les victimes de cette violence, et de les relier dans un même continuum de violence et de contre-violence sociale. Ils notent que sur ce point la financiarisation et la mondialisation de l'économie ont remis en cause certaines logiques, qui peuvent expliquer ce durcissement des rapports sociaux. Jusque-là, l'augmentation du profit appuyait les revendications salariales des salariés et l'absence de profit conduisait à des suppressions d'emplois générant des revendications de défense de l'emploi. À présent, même si l'entreprise dégage des bénéfices, les emplois peuvent être remis en cause en raison de menaces de délocalisation ou de logiques financières de court terme. Le bouleversement de ces repères a ainsi brouillé les liens entre les cycles de production et conflits ainsi que la nature des rapports de force entre les employeurs et les salariés.

Références

Béroud S., Denis J.M., Desage G., Giraud B., Pélisse J., *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Éditions du Croquant, 2008.

Brochard D., "Conflits du travail : une analyse statistique", in Denis J.M. (dir.), *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, Éditions la Dispute, 2005.

Coutrot T., *Contrôle, conflit et coopération dans l'entreprise : les régimes de mobilisation de la force de travail*, thèse de sciences économiques, Université Paris 1, 1996. Fillieule O., "On n'y voit rien. Le recours aux sources de presse pour l'analyse des mobilisations protestataires", in Pierre Favre et alii (dir.), *L'atelier du politiste*, La Découverte, 2007, p. 215-240.

Giraud B., *Faire la grève. Les conditions d'appropriation de la grève dans les conflits du travail en France*, thèse de science politique, Université Paris 1, 2009.

Giraud B. et Pélisse J., "Le retour des conflits sociaux ?" *La vie des idées*. fr, 6 janvier 2009.

Kergoat J., "Les conflits du travail", in Jacques Kergoat et alii (dir.), *Le monde du travail*, La Découverte, 1998, p. 378-390.

Lagneau E., "Comment étudier la médiatisation des conflits ?" in Denis J.M. (dir.), *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, Éditions la Dispute, 2005.

Pélisse J., "Judiciarisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail", *Politix* n° 86, 2009.

Shorter E. et Tilly C., *Strikes in France, 1830-1968*, Londres, Cambridge University Press, 1974.

LES NÉGOCIATIONS DANS LES
CHAMPS DU SPECTACLE VIVANT
ET DU SPECTACLE ENREGISTRÉ
EN 2009

Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT)

LES NÉGOCIATIONS DANS LES CHAMPS DU SPECTACLE VIVANT ET DU SPECTACLE ENREGISTRÉ EN 2009

Au cours de l'année 2009, les négociations dans les différents champs du spectacle vivant et du spectacle subventionné se sont poursuivies.

I. RAPPELS

À la suite du rapport de Jean-Paul Guillot *“Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel”* remis le 29 novembre 2004 à Renaud Donnedieu de Vabres, ministre de la Culture et de la Communication, l'État a engagé, en 2005, une profonde rénovation de la politique de l'emploi culturel.

Celle-ci vise à restructurer le champ et enrichir le contenu des conventions collectives des secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré, en vue d'améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés techniciens et des artistes et ainsi tenter de sortir par le haut de la question de l'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle, élément-clé de la négociation de la nouvelle convention d'assurance chômage.

Ainsi, depuis septembre 2005, des efforts considérables ont été déployés par les organisations patronales et syndicales des secteurs du spectacle ayant amené à la signature de plusieurs textes entre 2006 et 2008.

I.1. LE SECTEUR DU SPECTACLE

Le secteur du spectacle regroupe des professions rattachées soit au spectacle vivant soit au spectacle enregistré. Il emploie des salariés

permanents et recourt largement au statut très atypique de l'intermittence.

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 (CDD) d'usage, prévu à l'article L.1242-2 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. Ce dispositif entré en vigueur au 1^{er} avril 2007 est associé à la mise en place d'allocations du fonds de professionnalisation et de solidarité financées par l'État.

La nouvelle convention d'assurance chômage a été conclue le 19 février 2009. Agréée par arrêté ministériel du 30 mars, elle est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2009.

I.2. LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION ET LES PROBLÈMES POSÉS PAR LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE

La couverture conventionnelle des secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré a longtemps paru insatisfaisante, tant en ce qui concerne les champs d'application que le contenu des accords. Ainsi, le nombre de textes important (20 conventions et 47 accords professionnels en vigueur en 2005) provoquait des chevauchements conventionnels sans combler des vides conventionnels. En outre, ces conventions et accords professionnels comportaient très peu de dispositions substantielles de la négociation collective (salaires, classification, temps de travail, prévoyance, formation professionnelle, etc.). Ils n'étaient pas souvent utilisés comme vecteurs pour rationaliser le périmètre des cas de recours au CDD d'usage.

En 2005, dans le cadre de la mise en œuvre de la charte sur l'emploi dans le spectacle, le ministère de la Culture et de la Communication et le ministère délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes ont donc engagé une profonde rénovation de la politique de l'emploi culturel.

L'objectif principal de l'opération engagée a été 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. Ainsi, le but premier a été de restructurer et enrichir le contenu des textes existants. Pour ce faire, des commissions mixtes paritaires (CMP) présidées par un représentant nommé par le ministre chargé du Travail ont été mises en place dans les huit secteurs suivants :

- spectacle vivant privé,
- spectacle vivant subventionné,
- édition phonographique,
- personnel non permanent des radios,
- production cinématographique,
- production audiovisuelle,
- télédiffusion,
- prestataires techniques.

Les négociations ont porté prioritairement sur certains thèmes : délimitations des conditions de recours au CDD d'usage, salaires et rémunération, temps de travail, financement des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales. En ce qui concerne le CDD d'usage, l'objectif initial était du reste ambitieux puisqu'à défaut d'accords encadrant davantage les fonctions concernées au 31 décembre 2006, le spectacle devait être retiré du décret listant les secteurs où il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI (art. D.1242-1 du Code du travail). Cette menace n'a cependant pas été mise en œuvre. À ce jour, seul un secteur d'activité, celui de la production cinématographique, n'est toujours pas parvenu à conclure sur ce point.

II. LES AVANCÉES DES NÉGOCIATIONS DANS LE SPECTACLE VIVANT ET LE SPECTACLE ENREGISTRÉ EN 2009

En 2009, le rythme des réunions a continué de diminuer (52 réunions de commissions mixtes paritaires et groupes de travail). Les branches n'ayant pas complètement abouti dans leurs négociations ont certes continué à se réunir régulièrement. En revanche, les branches ayant déjà conclu une convention collective ou un accord portant sur le recours au CDD d'usage ont, pour la plupart, adopté un rythme de rencontres moins soutenu que précédemment.

II.1. LES NÉGOCIATIONS DANS LES BRANCHES AYANT ABOUTI À L'OBJECTIF INITIAL QU'ELLES S'ÉTAIENT FIXÉ

La branche de la *prestation technique* a continué de se réunir très régulièrement (11 réunions au cours de l'année). Les partenaires sociaux ont en premier lieu tenu à mettre en conformité le texte de la convention collective nationale du 21 février 2008 avec celui des trois accords professionnels, en la complétant avec les observations faites par l'Administration dans le cadre de la procédure d'extension. Ces discussions ont abouti à la conclusion, le 30 juin 2009, de l'avenant n° 1 portant mise en conformité des dispositions de la convention collective et des accords susvisés frappés de réserves et d'exclusion lors de leur extension. Ces accords ont été étendus par arrêté du 23 décembre 2009. Un avenant n° 2 à la convention collective nationale sur les salaires des permanents a également été conclu le 16 juillet 2009 et étendu par arrêté du 7 janvier 2010. La branche a en outre négocié sur le thème de l'emploi des salariés âgés et a abouti à un accord le 4 novembre 2009, étendu par arrêté du 29 janvier 2010. Enfin, en 2009, les partenaires sociaux ont engagé des discussions afin de mettre en place le régime de certification sociale prévu à l'article 4.3.1 de la convention collective nationale du 21 février 2008.

À l'instar de la *prestation technique*, la branche de l'*édition phonographique* a également conclu, le 8 juin 2009, un avenant modifiant les articles de la convention collective nationale du 30 juin 2008 qui avaient fait l'objet d'une exclusion lors de la procédure d'extension. Cet avenant est en cours d'extension. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont principalement traité de la Commission nationale d'interprétation, de conciliation et de validation et de son règlement intérieur, du financement du paritarisme et des salaires. Sur ce dernier point, aucun accord n'a pu être trouvé et un constat de désaccord a été acté.

S'agissant de la *production audiovisuelle*, les négociations ayant eu lieu en 2009 ont porté sur les dispositions, principalement salariales, applicables aux réalisateurs. Par ailleurs, à la demande d'organisations syndicales de salariés, une négociation sur l'élaboration d'une annexe "musiciens" à la convention collective nationale du 13 décembre 2006 a été engagée. L'objectif est d'élaborer un texte couvrant les salariés employés en tant qu'artistes musiciens dans une production audiovisuelle.

La branche de la *télédiffusion* a conclu, le 17 juin 2009, un avenant n° 4 modifiant l'accord professionnel national du 22 décembre 2006 applicable aux salariés employés sous CDD d'usage. Cet avenant a été étendu par arrêté du 23 décembre 2009. En outre, les partenaires sociaux ont engagé une négociation en vue de la conclusion d'une

convention collective nationale applicable aux télévisions privées. Parallèlement, suite à la loi du 5 mars 2009, France Télévisions a engagé une négociation afin de parvenir à un accord d'entreprise applicable à l'ensemble des structures nouvellement réunies.

Par avenant du 20 février 2009 étendu par arrêté du 23 décembre 2009, la branche dite du *spectacle vivant subventionné* a mis à jour la convention collective nationale des *entreprises artistiques et culturelles* du 1^{er} janvier 1984. Un avenant salarial en date du 27 mars 2009 et un avenant sur la période d'essai en date du 18 juin 2009 ont également été signés au cours de l'année. L'ensemble de ces textes a été étendu par arrêté ministériel du 23 décembre 2009.

Dans tous les secteurs relevant de l'opération spectacle, exception faite de la *radiodiffusion* dans laquelle aucune réunion n'a eu lieu suite à la signature de l'accord d'étape du 29 novembre 2007 sur le recours au CDD d'usage, les négociations se sont donc poursuivies tout au long de l'année 2009 afin d'actualiser les textes précédemment signés ou de parvenir à la finalisation des négociations n'ayant pu encore être finalisées à ce jour.

II.2. LES NÉGOCIATIONS DANS LES BRANCHES N'AYANT PAS ATTEINT LEUR OBJECTIF INITIAL

Engagées depuis 2005, les négociations dans les secteurs du spectacle vivant privé et de la *production cinématographique* se sont également poursuivies, sans toutefois aboutir.

Neuf réunions de négociation ont eu lieu dans la branche du spectacle vivant privé en 2009 afin de finaliser le projet de convention collective nationale. Le premier semestre a permis de surmonter le blocage sur l'architecture et l'annexe tournée. À compter du second semestre 2009, les partenaires sociaux ont poursuivi les discussions à partir d'un texte commun sur l'architecture de la future CCN et sur les modalités d'application des annexes, présenté par le collège patronal. Ces discussions sont toujours en cours. Les principales difficultés portent sur la question des modalités de négociation des salaires et sur la durée et l'organisation du temps de travail.

Les négociations dans le cadre de la commission mixte de la *production cinématographique* sont toujours les plus difficiles. La branche n'est pas parvenue à finaliser sa nouvelle convention collective. La convention du 30 avril 1950 a été une nouvelle fois prorogée jusqu'au 31 décembre 2010. Par ailleurs, la *production cinématographique* est la seule des huit branches définies à ne pas avoir conclu

d'accord sur le recours au CDD d'usage. La principale difficulté reste la question des salaires. Fin 2009, les partenaires sociaux ont acté la constitution d'un groupe de travail qui traitera des forfaits salariaux, de la rémunération des réalisateurs et de la durée du travail et de son contrôle. La discussion s'est engagée sur la base d'une proposition de texte élaborée par la partie patronale. La question des films dits à économie fragile reste également à discuter. Dans ce cadre, le principe de la mise en place d'un groupe de travail sous l'égide du Centre national de la cinématographie a été acté par les partenaires sociaux.

ÉTAT DES LIEUX ET ÉVOLUTIONS
POSSIBLES DU DIALOGUE SOCIAL
TRANSNATIONAL :
QUELLES INTERACTIONS ENTRE
LES DIFFÉRENTS NIVEAUX ?*

*Dossier réalisé par André Sobczak** & Evelyne Léonard****

* *Cet article est une version légèrement modifiée d'un article publié dans la revue Travail et Emploi.*

** *Institut pour la Responsabilité Globale dans l'Entreprise, Audencia Nantes School of Management, asobczak@audencia.com*

*** *Institut des Sciences du Travail, Université catholique de Louvain, evelyne.leonard@uclouvain.be*

ÉTAT DES LIEUX ET ÉVOLUTIONS

POSSIBLES DU DIALOGUE SOCIAL

TRANSNATIONAL :

QUELLES INTERACTIONS ENTRE

LES DIFFÉRENTS NIVEAUX ?

Au cours des 20 dernières années, le dialogue social transnational s'est fortement développé. En témoigne, en particulier, l'accroissement du nombre d'accords transnationaux d'entreprise et des activités des comités de dialogue social sectoriel au sein de l'Union européenne⁽¹⁾. Cette évolution reflète le caractère de plus en plus transnational des activités des entreprises et la volonté de certains acteurs d'établir une régulation sociale de celles-ci. Elle concerne avant tout le niveau européen, mais aussi, dans une moindre mesure, le niveau mondial.

Le développement de ces deux formes de dialogue social transnational pose la question de leurs interactions, d'autant plus que ces pratiques ne s'inscrivent pas nécessairement dans un cadre juridique précis et une architecture établie de relations professionnelles, surtout dans le cas des textes négociés dans les entreprises. Alors que peu de recherches abordent cette question de façon directe, l'analyse des articulations entre les différents niveaux de dialogue social transnational présente un réel intérêt pour l'ensemble des acteurs concernés. Créer des liens entre les différents niveaux, favoriser des synergies ou évoquer des pistes pour répartir les rôles entre eux sont autant d'éléments qui permettraient de renforcer l'efficacité des deux niveaux du dialogue social transnational. Dans les différents contextes nationaux, la question de l'articulation entre niveaux du dialogue social fait d'ailleurs l'objet de recherches et de débats, voire souvent d'une régulation imposée par les pouvoirs publics ou négociée entre les partenaires sociaux. À titre d'exemple, en France, les règles sur l'articulation entre les différents niveaux du dialogue social sont définies par la loi, alors qu'en Italie, elles ont fait l'objet d'une négociation entre les partenaires sociaux.

1) Commission européenne, 2008a ; Schoemann et al. 2008 ; Pochet et al., 2009

Cet article se fixe pour objectif de contribuer à combler cette lacune et cherche à explorer les différents liens actuels et potentiels entre le dialogue social transnational au niveau du secteur et celui de l'entreprise, le premier étant presque toujours limité au cadre européen alors que le second inclut souvent une dimension plus internationale.

L'article repose sur une recherche exploratoire menée pour la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) entre juillet 2008 et janvier 2009, et fondée sur l'analyse documentaire des principaux textes négociés aux deux niveaux ainsi que sur des entretiens semi-directifs avec une vingtaine d'acteurs du dialogue social transnational et des experts. Il vise à dresser un état des lieux des relations entre les accords transnationaux d'entreprise et les textes négociés dans le cadre des comités de dialogue social sectoriel européen ainsi qu'à esquisser les possibles évolutions dans ce domaine. Il illustre que, contrairement à ce que l'absence de recherches sur ce sujet pourrait laisser entendre, les interactions entre ces deux niveaux existent et ont tendance à se renforcer, offrant ainsi de nombreuses opportunités pour l'ensemble des partenaires sociaux impliqués.

Dans une première partie, l'article établit un état des lieux très succinct de chacun de ces deux niveaux du dialogue social. La seconde partie analyse les interactions entre ces niveaux, qu'il s'agisse des acteurs impliqués, des thématiques abordées et des procédures de mise en œuvre mobilisées. En conclusion, l'article cherche à esquisser certaines pistes pour l'avenir du dialogue social transnational et les interactions entre ces deux niveaux.

1. DEUX NIVEAUX DE DIALOGUE SOCIAL TRANSNATIONAL EN DÉVELOPPEMENT

Avant d'analyser les interactions, il est nécessaire de présenter les grands traits des accords transnationaux d'entreprise et du dialogue social sectoriel européen. Il peut paraître curieux de se limiter à ces deux niveaux, en négligeant notamment le dialogue social interprofessionnel européen. La raison en est que ces deux niveaux ont connu les développements les plus importants au cours des quinze dernières années, mais aussi qu'ils posent des questions inédites sur l'émergence potentielle d'un système de relations professionnelles au-delà des frontières nationales et, plus spécifiquement sur les possibles interactions entre le niveau de l'entreprise et celui du secteur.

1.1. L'ESSOR DES ACCORDS TRANSNATIONAUX D'ENTREPRISE : DYNAMIQUES INTERNATIONALES ET EUROPÉENNES

Apparus à la fin des années 1980, les accords transnationaux d'entreprise se sont multipliés à partir de 2000. Dans un document de travail publié en juillet 2008, la Commission européenne (2008a) recense 147 textes négociés dans 89 entreprises. Parmi ces textes, 76 ont un champ d'application limité aux filiales situées sur le territoire de l'Union européenne, alors que 59 s'appliquent dans le monde entier et que 12 contiennent à la fois des dispositions ayant une vocation mondiale et des normes se limitant à l'Europe. La Commission elle-même considère que ce chiffre est sous-estimé, car certains accords transnationaux d'entreprise, surtout ceux qui ont une vocation européenne, ne sont pas diffusés par les acteurs qui les ont négociés.

Dans le domaine du dialogue social transnational au sein de l'entreprise, la distinction entre la sphère internationale et la sphère européenne peut être questionnée. En effet, même dans la sphère européenne, aucun cadre institutionnel ou juridique n'existe à ce jour pour les accords transnationaux d'entreprise (Sobczak, 2007), à part pour ceux, très spécifiques, qui portent sur la mise en place du comité d'entreprise européen⁽²⁾ ou sur la place des salariés dans la société européenne⁽³⁾. Cela place d'ailleurs ces textes dans un statut tout à fait particulier par comparaison aux textes du dialogue social européen de niveau interprofessionnel ou de niveau sectoriel, lesquels bénéficient d'un encadrement institutionnel précisément défini (voir à ce sujet, en particulier, Didry et Mias, 2005, pour une analyse approfondie du

2) Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 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.

3) 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.

dialogue social européen interprofessionnel ; Pochet et al., 2009, pour une analyse du niveau sectoriel).

Par ailleurs, les accords transnationaux ayant une vocation mondiale sont, dans leur très grande majorité, négociés par des entreprises dont le siège se trouve au sein de l'Union européenne. Il existe donc une proximité certaine entre les deux types de dialogue social transnational d'entreprise. Pour autant, des différences subsistent entre les accords transnationaux d'entreprise ayant une vocation mondiale et ceux qui ont une vocation européenne, notamment en ce qui concerne les acteurs impliqués et les thématiques abordées, ce qui nous amène à les présenter de manière séparée.

Au plan international

On recense aujourd'hui une soixantaine d'accords transnationaux d'entreprise ayant vocation à s'appliquer dans le monde entier, et qui sont pour cette raison généralement appelés accords-cadres internationaux (pour une analyse approfondie de ces accords, voir Sobczak, 2007). Le nombre exact varie légèrement selon les études, dès lors que le champ d'application de ces accords n'est pas toujours bien précisé et qu'il y a une frontière flottante avec les accords ayant une vocation européenne seulement. L'immense majorité sont signés par des entreprises dont le siège se trouve au sein de l'Union européenne, en particulier en Allemagne et en France (Papadakis, 2008 ; Schoemann et al., 2000 ; Sobczak, 2006).

En l'absence d'un cadre juridique sur les accords transnationaux d'entreprise, de nombreuses questions se posent sur la légitimité des acteurs qui les négocient. En pratique (Sobczak, 2008), ces accords sont négociés et signés, d'un côté, par la direction de la société mère de la multinationale et, de l'autre, par une fédération syndicale internationale, accompagnée de plus en plus souvent par le comité d'entreprise européen (Da Costa et Rehfeldt, 2009) et/ou des organisations syndicales nationales du pays du siège. Aucun de ces acteurs ne s'est vu reconnaître un droit à la négociation collective transnationale par le droit du travail européen ou international.

Le contenu des accords transnationaux d'entreprise ayant un champ d'application mondial varie de manière importante, même si l'ensemble des accords sont signés par seulement un nombre restreint de fédérations syndicales internationales et si deux d'entre elles⁽⁴⁾ ont élaboré des accords types constituant une base pour les négociations

4) La Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM) et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB).

dans les entreprises. Presque tous les accords transnationaux d'entreprise contiennent l'engagement, de la part de l'entreprise, à respecter les droits fondamentaux au travail⁵⁾, en faisant explicitement référence aux conventions de l'Organisation internationale du travail dans ce domaine, ou à sa Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux. Plus de la moitié de ces accords vont au-delà et contiennent également des dispositions sur les conditions de travail et d'emploi. Parmi les thématiques abordées, on trouve la protection de la santé et de la sécurité des salariés, le respect des normes nationales sur les salaires et le temps de travail, le droit à la formation et, plus rarement, l'anticipation et l'accompagnement social des restructurations. Enfin, un nombre plus restreint d'accords transnationaux d'entreprise, en particulier les plus récents, contiennent des engagements relevant de la responsabilité sociétale de l'entreprise et dépassent ainsi le champ traditionnel du droit du travail et de l'emploi, en abordant des thématiques comme la protection de l'environnement, l'investissement dans la communauté locale, le Sida ou la lutte contre la corruption. Ils contribuent donc à relier les dimensions sociales, environnementales et économiques des activités des entreprises (Commission européenne, 2008a et b ; Papadakis, 2008 ; Schoemann et al., 2000).

Au plan européen

D'autres textes transnationaux négociés au sein des entreprises se limitent au territoire européen. Selon le document de travail que la Commission européenne a publié sur le sujet en juillet 2008, ces accords sont même plus nombreux (76) que ceux qui ont un champ d'application mondial (59). Si le statut juridique de ces deux catégories de textes ne diffère pas, chacune présente des spécificités quant aux acteurs impliqués et aux thématiques traitées.

La grande majorité des accords transnationaux d'entreprise ayant un champ d'application européen sont évidemment négociés avec des entreprises dont le siège se trouve dans les États membres de l'Union européenne, la France accueillant à elle seule 34 % de ces accords et 39 % des entreprises les ayant signés (Commission européenne, 2008b). Curieusement, on note cependant que les entreprises d'origine américaine ont aussi été particulièrement actives dans la négociation de tels accords à vocation européenne, ce qui contraste avec le fait que, parmi les entreprises ayant signé des accords à vocation mondiale, une seule est d'origine américaine. On peut sans doute l'expliquer par l'obligation relative à la directive européenne sur le

5) *Interdiction de faire travailler des enfants, d'avoir recours au travail forcé, de procéder à des discriminations, et reconnaissance de la liberté syndicale et de négociation collective.*

comité d'entreprise européen à laquelle sont soumises les entreprises d'origine américaine d'une certaine taille⁶⁾.

Comme les accords à vocation mondiale, les accords transnationaux d'entreprise à vocation européenne sont signés par les dirigeants de la société mère du groupe. Selon la Commission européenne (2008a), sur les 89 entreprises ayant signé un ou plusieurs accords, seules six ont signé à la fois un accord ayant un champ mondial ou mixte et un ou plusieurs accords européens. En ce qui concerne les secteurs dans lesquels des accords européens sont négociés, on peut constater, comme pour les accords mondiaux, la prédominance de la métallurgie. On peut cependant également noter que, dans certains secteurs, les entreprises se sont engagées davantage dans le dialogue social européen que dans le dialogue social international. C'est surtout le cas des entreprises du secteur de la finance, qui ont négocié très peu d'accords transnationaux à vocation mondiale, alors qu'elles sont très actives dans la négociation d'accords à vocation européenne. C'est aussi le cas, dans une moindre mesure, du secteur de l'alimentation.

Du côté des représentants des salariés, on retrouve les mêmes catégories d'acteurs pour les accords européens que pour les accords internationaux, bien que les fédérations européennes y remplacent en principe les fédérations internationales. En revanche, alors que les accords à vocation mondiale sont toujours signés par une fédération syndicale internationale, les fédérations syndicales européennes ne signent qu'un quart des accords transnationaux à vocation européenne. Ce sont les comités d'entreprise européens qui sont les plus actifs dans la signature de ces derniers. 77 % des accords transnationaux à vocation européenne sont signés par un comité d'entreprise européen, dont :

- 75 % par le comité seul ;
- 23 % signés en commun avec une fédération syndicale européenne ou internationale ;
- 2 % signés en commun avec une fédération européenne et des organisations syndicales nationales.

Cette différence entre les signataires des accords transnationaux d'entreprise à vocation européenne et mondiale peut s'expliquer par le cadre juridique et institutionnel. Au plan international, aucune représentation des salariés n'est prévue par le droit du travail ; la seule solution pour les entreprises souhaitant établir un dialogue social transnational à ce niveau consiste alors à négocier avec les fédérations syndicales sectorielles. Au plan européen, en revanche, avec le comité d'entreprise européen, il existe une institution de représentation des salariés qui peut constituer le cadre naturel de ce dialogue social transnational,

6) Article 4 de la directive 94/45/CE.

même si la directive ne lui reconnaît pas ce droit et si la présence de représentants qui ne seraient pas désignés par les organisations syndicales peut poser des problèmes de reconnaissance et de légitimité.

Les thématiques abordées par les accords à vocation européenne diffèrent sensiblement de celles que traitent les accords à vocation mondiale. Les accords européens ont tendance à aborder des sujets plus spécifiques. La thématique la plus souvent abordée est celle des restructurations, certains accords visant à définir des principes généraux pour l'avenir, d'autres mettant en place des mesures d'accompagnement social dans le cadre d'une restructuration spécifique (Papadakis, 2008 ; Schoemann et al., 2008). On peut aussi citer des accords qui portent sur la formation tout au long de la vie et qui visent à maintenir et renforcer l'employabilité des salariés, y compris dans le cas d'une restructuration future. Une autre thématique est celle du dialogue social et des procédures d'information et de consultation. D'autres accords à vocation européenne abordent des thèmes similaires à ceux des accords à vocation mondiale, comme la protection de la santé et de la sécurité, la responsabilité sociale de l'entreprise, les relations avec les sous-traitants ou encore l'égalité des chances. Enfin, certains accords à vocation européenne abordent des sujets techniques comme la protection des données ou l'intéressement et la participation des salariés.

1.2. LE DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL EUROPÉEN : TENDANCES RÉCENTES

Contrairement aux négociations transnationales d'entreprises qui peuvent avoir un champ d'application européen ou mondial, le dialogue social transnational sectoriel reste limité au territoire de l'Union européenne, le secteur du travail maritime étant le seul exemple d'une négociation sectorielle au plan international (voir Lillie, 2008).

Dans le contexte européen, le dialogue social sectoriel bénéficie d'un cadre juridique précis. Les articles 138 et 139 du Traité CE, devenus articles 154 et 155, reconnaissent l'importance du dialogue social européen aux plans interprofessionnel et sectoriel et confèrent un statut juridique aux textes qui peuvent y être négociés. Les interlocuteurs sociaux européens se rencontrent surtout dans les comités de dialogue social dont le régime juridique est défini par une décision de la Commission du 20 mai 1998 (Dufresne et al., 2006).

Aujourd'hui, 36 comités sectoriels sont reconnus, et d'autres sont encore en attente de reconnaissance⁷⁾. La participation à ces comités

7) La liste complète des comités sectoriels est disponible sur le site de la Commission européenne : ["http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/sectoral_fr.htm"](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/sectoral_fr.htm).

est conditionnée par trois critères de représentativité définis par la Commission européenne. Les organisations doivent *“agir au niveau interprofessionnel 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”* (COM (93) 600 final of 14 décembre 1993). Du côté syndical, les membres des comités de dialogue social sont les fédérations syndicales européennes, qui sont membres de la Confédération Européenne des Syndicats. Les organisations patronales qui y participent ne sont en revanche pas membres de BusinessEurope (anciennement UNICE). Par ailleurs, alors que les mêmes fédérations syndicales participent souvent à plusieurs comités de dialogue social européen, du côté patronal, on trouve plutôt une fragmentation des acteurs.

En termes de thématiques traitées dans les comités sectoriels, les partenaires sociaux européens doivent assumer une double subsidiarité, à la fois horizontale et verticale. Horizontalement, il y a un lien fort entre les thématiques traitées dans le dialogue social européen et l’agenda de la Commission européenne (Pochet, 2006). Verticalement, les sujets traités doivent être pertinents pour l’ensemble, ou tout au moins la majorité, des États membres, mais sans empiéter sur les négociations nationales menées par les organisations membres (Léonard et al., 2007). En conséquence, si le champ que peut couvrir le dialogue social sectoriel européen peut théoriquement sembler très vaste, il est en pratique doublement cadré par le rôle des institutions européennes et par les interlocuteurs sociaux nationaux.

L’analyse que Pochet (Pochet et al., 2009) a effectuée sur les thématiques traitées montre qu’un premier groupe de sujets est en lien direct avec les politiques européennes en matière sociale, mais aussi en matière industrielle ou économique. Le thème du dialogue social est également très présent, notamment pendant la période entre 1999 et 2004, lorsque les comités ont rédigé un certain nombre de textes portant sur leur propre dialogue social et les élargissements de l’Union européenne. Par ailleurs, le dialogue social sectoriel européen couvre des thématiques classiquement traitées dans les relations collectives de travail comme la formation, la santé et la sécurité, les conditions de travail, l’emploi, le temps de travail ou, plus récemment, la diversité, la responsabilité sociale de l’entreprise ou le développement durable (Pochet et al., 2009).

2. QUELLES INTERACTIONS ENTRE LES DEUX NIVEAUX DE DIALOGUE SOCIAL TRANSNATIONAL ?

La question des interactions entre les accords transnationaux d'entreprise et les autres niveaux de dialogue social transnational n'a pas été directement traitée par la recherche à ce jour. Certes, le développement du dialogue social transnational s'est accompagné ces dernières années d'un nombre croissant de publications en droit, gestion ou sociologie. Ces recherches s'interrogent sur la contribution, actuelle ou potentielle, des relations professionnelles transnationales à la régulation sociale dans le contexte de la mondialisation (par exemple, Béthoux, 2006 ; Jobert, 2008 ; Moreau, 2006), sur l'intérêt d'un cadre juridique européen ou international dans ce domaine (Ales et al., 2006 ; Bourque, 2005 ; Sobczak, 2007), ou sur les liens entre le dialogue social transnational et les relations professionnelles au plan national, régional ou local (Marginson et Sisson, 2004). D'autres travaux portent sur l'analyse, souvent comparative, d'expériences spécifiques de dialogue social transnational et leur impact sur les relations et les conditions de travail. Cependant, pour la plupart, les recherches se concentrent sur un niveau particulier, sans adopter une vision globale ou comparative des différents niveaux, ni chercher à explorer le potentiel ou la réalité de leurs interactions. Récemment, Mias (2009) explore les interactions multiples entre les textes européens et leur mise en œuvre au plan national, et en conclut qu'il existe une tendance à l'interpénétration des différents espaces qui, elle-même provient de l'interdépendance croissante de ces espaces. Toutefois, les interactions entre le dialogue social transnational au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel n'ont pas encore fait l'objet de recherches spécifiques à ce jour.

Ces interactions peuvent être envisagées de deux manières fondamentalement différentes :

- Le premier scénario est celui de la complémentarité et de l'articulation entre les deux niveaux. Les accords transnationaux d'entreprise comme les textes sectoriels européens s'inscriraient ainsi dans un système de dialogue social transnational à trois échelons, sur le modèle de certains systèmes nationaux, comportant les niveaux interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise. Un tel système resterait nécessairement limité à l'Union européenne, dans laquelle le dialogue social est déjà institutionnalisé aux niveaux sectoriel et interprofessionnel. Dans ce scénario, se poserait la question de la répartition des rôles et des missions de chaque niveau et de la coordination verticale éventuelle entre les niveaux.

- Le deuxième scénario est celui de la concurrence entre les accords transnationaux d'entreprise et les textes sectoriels européens. Les accords transnationaux d'entreprise matérialiseraient alors, au plan transnational, une tendance générale à la décentralisation du dialogue social déjà observée dans les systèmes nationaux, au détriment des niveaux supérieurs que constituent l'interprofessionnel et le sectoriel (Ferner et Hyman, 1998 ; Traxler, 1995). Il faut toutefois signaler que décentralisation ne signifie pas nécessairement abandon de tout rôle de coordination par les niveaux supérieurs (Traxler, 1995 et 2003).

Si l'on compare les deux espaces de relations professionnelles transnationales, on note d'abord la différence quant au cadre juridique et institutionnel. À l'absence d'un cadre juridique et institutionnel relatif au niveau de l'entreprise répond le cadre institutionnel du dialogue social sectoriel européen clairement établi par les articles 154 et 155 (anciennement 138 et 139) du Traité CE. Celui-ci se déroule au sein des comités institués et fortement soutenus par la Commission européenne, et sa structure et ses règles de fonctionnement sont établies dans des textes juridiques. Il réunit des partenaires sociaux dont la représentativité est reconnue selon des critères formels fixés par la Commission, et il produit des documents qui s'inscrivent dans une typologie des textes également définie par celle-ci. Au contraire, l'émergence et le développement des accords transnationaux d'entreprise ont pris place en l'absence d'un cadre juridique et institutionnel spécifique. Au-delà de ce constat, une comparaison plus fine permet toutefois d'identifier des similitudes et, plus encore, des liens, en termes d'acteurs, de thématiques et de processus de mise en œuvre des textes.

2.1. DES ACTEURS MULTIPLES ET EN PARTIE COMMUNS

Les interactions entre les accords transnationaux d'entreprise et le dialogue social sectoriel européen pourraient se heurter à la stratégie d'acteurs syndicaux et patronaux qui tendent à privilégier chacun un niveau du dialogue social transnational. Analysant les actions des partenaires sociaux au niveau transnational, Marginson (voir Léonard et al., 2007) souligne que les employeurs, dirigeants d'entreprises et fédérations patronales privilégient l'entreprise comme niveau d'action, alors que les organisations syndicales accordent la priorité au niveau sectoriel. Ce constat général conduirait alors à un développement parallèle des deux niveaux de dialogue social transnational sans favoriser leurs interactions, les acteurs patronaux cherchant à promouvoir les accords transnationaux d'entreprise et les accords syndicaux se concentrant sur le dialogue social sectoriel européen.

La réalité est cependant plus nuancée. Ainsi, certaines fédérations syndicales européennes et internationales promeuvent très activement la conclusion d'accords transnationaux d'entreprise, notamment pour faire face à la réticence des acteurs patronaux à négocier des accords au niveau sectoriel. Par ailleurs, la conclusion d'un accord à quel que niveau que ce soit nécessite l'implication des deux partenaires sociaux. L'analyse des acteurs impliqués dans la négociation des accords transnationaux d'entreprise et le dialogue social sectoriel européen révèle en effet que certains de ces acteurs sont communs, pouvant ainsi favoriser des interactions et un enrichissement mutuel.

Cela se manifeste avant tout du côté des représentants des salariés. Du côté syndical, on trouve en effet les fédérations syndicales sectorielles aussi bien au niveau de l'entreprise que du secteur. Elles jouent un rôle clé dans la négociation et la mise en œuvre des accords transnationaux d'entreprise, qu'ils soient mondiaux ou européens. En particulier, la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) et la Fédération européenne des syndicats des mines, de l'énergie et de la chimie (EMCEF), toutes deux membres de plusieurs comités de dialogue social sectoriel européen, s'impliquent aussi activement dans la négociation d'accords transnationaux d'entreprise, et surtout ceux à vocation européenne.

Le rôle actif de la FEM dans la négociation de ces accords s'inscrit clairement dans une stratégie mise en œuvre depuis le milieu des années 1990 pour tenter de coordonner les négociations collectives à travers les frontières en Europe. Comme le rappelle Pulignano (2010), l'objectif de la FEM en la matière consiste à éviter autant que possible une logique de concurrence entre les pays au risque d'une spirale négative en termes de pression sur les salaires et les conditions d'emploi. Cette stratégie se déploie au moyen de plusieurs dispositifs concrets comme :

- la création de groupes de travail et comités comprenant des membres de la FEM ainsi que des représentants nationaux,
- l'organisation de conférences,
- la définition de standards minimaux communs,
- l'établissement de règles de coordination des négociations dans les contextes nationaux,
- la mise en place de réseaux d'échange d'informations internes et partagés dès décembre 2006 avec le secteur textile et la chimie dans le portail "Euacob@n" (Pulignano, 2010 ; voir aussi FEM, 2006a, pour un historique détaillé de la stratégie de négociation collective coordonnée de la FEM).

Cette stratégie de coordination des négociations collectives repose sur un engagement conjoint des membres nationaux de la FEM à adhérer aux lignes de conduite fixées au plan européen, et sur des principes communs de négociation, notamment en matière de formation continue (Pulignano, 2010). C'est donc bien dans ce cadre que s'inscrit l'établissement, en février 2006, d'une "procédure interne de la FEM pour les négociations au niveau des entreprises multinationales". Cette procédure vise notamment à faire en sorte que la négociation d'un accord transnational d'entreprise implique une ou plusieurs organisations syndicales, et non pas le comité d'entreprise européen : *"Il est dans l'intérêt de la FEM et de ses affiliés de garantir l'implication totale des syndicats dans tout processus de négociation potentiel, également au niveau européen"* (FEM, 2006b : 1). La procédure porte sur les étapes de la négociation, non sur les thèmes qui y sont traités. Elle prévoit sept étapes que les membres nationaux s'engagent à respecter, portant notamment sur l'information et la négociation entre les syndicats impliqués dans l'entreprise, la FEM et le comité d'entreprise européen, la définition du mandat de négociation, l'élaboration et l'approbation du projet d'accord et, ensuite, la mise en œuvre.

Comme le souligne Bourque (2008), de telles tentatives de coordination transnationale par les fédérations syndicales européennes ne se font pas sans tensions avec les membres nationaux, dès lors qu'il s'agit pour ces derniers d'accepter de déléguer au plan européen l'établissement de lignes directrices qui vont, ensuite, limiter les marges de manœuvre des négociateurs au niveau national. Il faut également souligner qu'une telle stratégie est loin d'être présente dans toutes les fédérations syndicales européennes.

Du côté patronal, les acteurs du dialogue social sectoriel européen et de la négociation d'accords transnationaux d'entreprise sont en principe différents. Alors que les premiers impliquent les fédérations patronales européennes reconnues comme représentatives, les accords transnationaux d'entreprise sont négociés par la direction d'une entreprise donnée. Ce constat peut cependant être nuancé pour les secteurs dans lesquels ce sont des entreprises qui représentent directement les membres nationaux des organisations européennes d'employeurs. C'est le cas des secteurs dans lesquels des entreprises publiques bénéficiaient dans le passé d'un monopole comme, par exemple, les services postaux ou l'électricité. Dans ces cas, les mêmes acteurs patronaux peuvent se trouver impliqués aussi bien dans le dialogue social sectoriel européen que dans la négociation d'accords transnationaux d'entreprise⁽⁸⁾.

8) On peut se demander si cette situation perdurera avec l'ouverture de ces secteurs à la concurrence qui conduira à une représentation plus éclatée dans les associations d'employeurs, risquant ainsi de freiner le développement du dialogue social sectoriel au moment même où son importance s'accroît en tant que régulateur des conditions sociales de la concurrence.

Ainsi, EDF, signataire d'un accord transnational à vocation mondiale, est aussi très impliquée dans le dialogue social sectoriel européen, car elle représente la France au sein du comité sectoriel de l'électricité. Si les personnes de l'entreprise qui participent aux différents processus ne sont pas les mêmes, elles se coordonnent néanmoins entre elles et favorisent les interactions entre les accords transnationaux d'entreprise et les activités du comité de dialogue social sectoriel européen. Ainsi, la responsabilité sociale, thème central de l'accord mondial négocié au sein du Groupe EDF, est également devenue un sujet de dialogue au sein du comité de dialogue social européen de l'électricité. La responsabilité sociale des entreprises a en effet fait l'objet d'un texte sectoriel conjoint en décembre 2004 (EMCEF, Eurelectric et EPSU, 2004) et figure dans le programme de travail du comité de dialogue social européen de l'électricité depuis plusieurs années (Pochet et al., 2009). En novembre 2006, un atelier a été organisé sur le sujet dans le cadre du comité de dialogue social sectoriel européen, permettant aux représentants d'EDF de partager leur expérience sur la pertinence de faire de la responsabilité sociale un enjeu du dialogue social. En revanche, la fédération européenne patronale Eurelectric affirme fortement sa réticence à entrer dans un processus de négociation dans le cadre du comité de dialogue social européen.

2.2. LES THÉMATIQUES : UNE “CONVERGENCE SANS COORDINATION”

Les interactions entre les accords transnationaux d'entreprise et le dialogue social sectoriel européen peuvent aussi s'analyser du point de vue des thématiques abordées. Il s'agit dès lors de vérifier si ces thèmes sont les mêmes aux deux niveaux de dialogue social transnational, et s'ils y sont traités avec le même degré de précision. La comparaison n'est pas aisée à établir, car les classifications utilisées pour désigner les thématiques varient, et parce qu'un même texte peut couvrir plusieurs thèmes. Il faut aussi relativiser la solidité des données disponibles, dès lors qu'elles rendent compte exclusivement des thèmes présents dans les textes signés par les parties, et non pas des sujets discutés mais non formalisés dans des textes conjoints. Néanmoins, l'analyse exploratoire des sujets abordés dans les accords transnationaux d'entreprise et les textes issus du dialogue social sectoriel européen révèle que certaines thématiques sont spécifiques à chacun des deux niveaux alors que d'autres sont communes.

Les thèmes abordés selon les différents types de textes

Thème	Accords d'entreprise mondiaux	Accords d'entreprise européens	Textes issus du dialogue social sectoriel européen (1999-2007)
Aspects sociaux des politiques de l'UE			●
Conditions de travail	●	●	●
Développement durable, protection de l'environnement	●		●
Dialogue social	●	●	●
Égalité des chances, non-discrimination	●	●	●
Élargissement de l'UE			●
Emploi	●	●	●
Formation	●	●	●
Interdiction du travail des enfants	●		
Interdiction du travail forcé	●		
Liberté syndicale	●		
Participation financière		●	
Politiques économiques et sociales			●
Protection des données		●	
Rémunération	●		
Restructurations	●	●	
Responsabilité sociale de l'entreprise	●	●	●
Santé et sécurité	●	●	●
Sida	●		
Sous-traitance	●	●	
Temps de travail	●		●

Sources : Commission européenne, 2008b pour les accords transnationaux d'entreprise ; Pochet et al., 2009 pour les textes du dialogue social sectoriel européen

Le tableau montre que les textes sectoriels européens portent sur des thématiques en lien direct avec l'intégration européenne ou les activités et politiques de l'Union européenne, comme les aspects sociaux des politiques européennes, les enjeux de l'élargissement, les politiques d'emploi ou plus largement les politiques économiques et sociales. Au contraire, d'autres thématiques sont spécifiques aux accords transnationaux d'entreprises et ne figurent pas, ou très peu, dans les textes issus du dialogue social sectoriel européen. C'est le cas surtout des droits fondamentaux au travail, une thématique qui figure

dans presque tous les accords transnationaux d'entreprise à vocation mondiale, mais qui n'est que rarement abordée dans le dialogue social sectoriel européen. De même, l'anticipation et la gestion responsable des restructurations sont des sujets prioritaires des accords transnationaux d'entreprise à vocation européenne et sont bien moins abordés dans le dialogue social sectoriel européen. Il en va de même des thématiques spécifiques traitées dans certains accords transnationaux d'entreprise à vocation européenne, comme la participation financière ou la protection des données.

À côté de cela, un grand nombre de sujets sont communs aux deux niveaux. Des thèmes comme les conditions de travail, la santé et la sécurité, l'emploi, la formation, l'égalité des chances, la responsabilité sociale ou le développement durable sont en effet traités aussi bien dans des accords transnationaux d'entreprise que dans des textes issus du dialogue social sectoriel européen.

Le simple fait que ces thématiques sont communes aux deux niveaux du dialogue social transnational ne permet cependant pas de déduire qu'il y ait une réelle coordination entre ces deux niveaux visant, par exemple, à décliner par des accords transnationaux d'entreprise une thématique préalablement explorée dans le cadre du dialogue social sectoriel européen ou, au contraire, à encadrer par des accords au niveau sectoriel des thématiques figurant dans plusieurs accords transnationaux d'entreprise. On peut plutôt conclure à ce que Hancké (2002) appelle une "convergence sans coordination", par laquelle, face à des problèmes comparables, des solutions similaires sont développées aux différents niveaux de dialogue social transnational sans que cela traduise une coordination organisée.

Une analyse plus approfondie des textes négociés aux deux niveaux de dialogue social transnational fait apparaître des différences importantes en termes de précision sur les thèmes communs. Le plus souvent, le niveau de l'entreprise se caractérise par un degré de précision plus important et des mesures de mises en œuvre plus détaillées, mais ce n'est pas toujours le cas. Certains textes négociés dans le cadre du dialogue social sectoriel européen définissent par exemple des règles très précises et mettent en place des procédures de suivi très détaillées.

2.3. LA MISE EN ŒUVRE : DES PROCÉDURES SIMILAIRES MALGRÉ DES CADRES JURIDIQUES DIFFÉRENTS

L'analyse des accords transnationaux d'entreprise et des textes négociés dans le dialogue social sectoriel européen révèle que, malgré

des cadres juridiques et institutionnels différents, des procédures similaires sont parfois mobilisées pour assurer la mise en œuvre de ces textes.

Dans le cadre du dialogue social sectoriel européen, la Commission européenne a élaboré une typologie des différents textes négociés entre les partenaires sociaux, en les distinguant selon les procédures de mise en œuvre (CEC, 2004).

- Une première catégorie de textes comprend des “accords” qui se caractérisent par l’existence d’une obligation de mise en œuvre à une date précise. Cette catégorie se compose de deux types d’accords prévus par l’article 139 du Traité : les accords mis en œuvre par une décision du Conseil et les accords dits autonomes mis en œuvre par les partenaires sociaux dans chaque État membre.
- Une deuxième catégorie comporte des textes fondés sur les processus comme des “cadres d’action”, des “lignes directrices”, des “codes de conduite” ou des “orientations politiques” qui contiennent des recommandations aux membres nationaux pour qu’un suivi et une évaluation régulière de la mise en œuvre soient effectués.
- Les “avis conjoints” et les “déclarations” constituent une troisième catégorie de textes qui ont une fonction d’information et ne prévoient pas de mécanisme particulier de mise en œuvre.
- Dans la quatrième catégorie, on trouve des textes procéduraux qui établissent des règles pour le dialogue entre les partenaires sociaux.
- Enfin, une dernière catégorie de textes est constituée de rapports de suivi par lesquels les partenaires sociaux établissent conjointement un bilan sur la mise en œuvre d’un texte relevant d’une des autres catégories.

Quelle que soit la nature du texte, les membres des comités de dialogue social sectoriel européen sont, en pratique, confrontés à une incertitude quant à la mise en œuvre des accords. D’une part, les partenaires sociaux européens ne disposent pas de pouvoir de contrainte sur leurs membres nationaux chargés de transposer les textes dans chaque État membre. D’autre part, la mise en œuvre d’un texte transnational requiert à la fois sa traduction, sa transposition et sa mise en pratique (Keller, 2003). Or, même la question de la traduction peut s’avérer difficile dans la mesure où elle dépend fortement des institutions et des dynamiques internes à chaque pays. De même, l’évaluation de la mise en œuvre est un exercice méthodologique complexe qui suppose la coopération active de la part des membres nationaux pour fournir des données fiables aux partenaires sociaux européens. Les recherches récentes sur le sujet montrent donc que les partenaires sociaux européens eux-mêmes rencontrent des difficultés pour évaluer dans quelle mesure un texte est mis en œuvre dans un

secteur donné au sein des différents États membres (Pochet et al., 2009). Les acteurs reconnaissent manquer d'outils qui permettraient une évaluation systématique de la mise en œuvre, tout en observant qu'une telle évaluation est essentielle pour assurer la crédibilité du dialogue social européen (Léonard et al., 2007). Pour faire face à ces enjeux, les partenaires sociaux européens ont ainsi progressivement développé une gamme de différents outils destinés à assurer le suivi de la mise en œuvre de leurs textes qui complètent les dispositifs juridiques. Ils mènent des enquêtes, établissent des groupes de travail, organisent des conférences, publient des rapports ou créent des sites Internet (Pochet et al., 2009).

En l'absence d'un cadre juridique pour le dialogue social transnational au sein des entreprises, aucune typologie n'a été établie à ce jour pour distinguer les différents accords négociés à ce niveau en fonction des procédures de mise en œuvre. L'analyse de ces accords révèle cependant que les signataires créent des procédures similaires à celles qui existent au niveau sectoriel. Presque tous les accords transnationaux d'entreprise contiennent des dispositions sur la mise en œuvre et prévoient au moins l'organisation d'une réunion annuelle entre les signataires pour effectuer un bilan des actions engagées et des résultats obtenus. Plusieurs accords créent des procédures de résolution des conflits permettant aux salariés de dénoncer le non-respect des droits reconnus par les accords sans saisir une juridiction étatique. En principe, le salarié est invité à saisir ses supérieurs hiérarchiques, éventuellement avec le soutien des représentants syndicaux locaux. Si le problème ne peut être résolu à ce niveau, il est porté à la connaissance des représentants de la direction et des salariés au niveau national, et, en cas de nouvel échec, à celle des signataires de l'accord au niveau transnational. Ce type de procédure crée un système d'alerte interne permettant aux dirigeants d'identifier d'éventuelles violations des accords et, le cas échéant, d'y remédier sans faire appel ni aux médias, ni aux juridictions étatiques.

Certains accords transnationaux d'entreprise vont plus loin et prévoient leur déclinaison par la négociation d'accords entre les partenaires sociaux dans les différentes filiales. Intégrées dans les accords conclus au sein d'EDF et de PSA Peugeot Citroën, ces procédures sont inspirées des accords autonomes dont le régime est fixé par l'Article 139 du Traité pour les accords au niveau sectoriel ou interprofessionnel. Elles peuvent permettre de stimuler le dialogue social dans les différentes entités de l'entreprise dans le monde et d'adapter le contenu général des accords transnationaux aux spécificités locales. Enfin, compte tenu du pouvoir hiérarchique dont disposent les dirigeants du siège sur les dirigeants des filiales, et qui fait défaut aux partenaires sociaux européens aussi bien du côté patronal que du côté

syndical, la mise en œuvre des accords transnationaux d'entreprise peut aussi se traduire par l'établissement de processus managériaux. Ainsi, après consultation des signataires syndicaux, les dirigeants du Groupe EDF ont défini des indicateurs de suivi de l'accord transnational et mis en place un processus de "reporting" obligatoire pour les dirigeants de toutes les filiales.

Comme nous l'avons indiqué pour les thématiques communes, rien ne prouve que l'existence de procédures de mise en œuvre similaires dans les accords transnationaux d'entreprise et les textes issus du dialogue social sectoriel européen traduise une réelle coordination entre ces deux niveaux de dialogue social transnational. D'ailleurs, à ce jour les partenaires sociaux n'envisagent pas les accords transnationaux d'entreprise comme l'un des moyens de mettre en œuvre les textes négociés dans le cadre du dialogue social sectoriel européen. Les similitudes dans les procédures de suivi et de mise en œuvre des deux types de textes semblent donc bien davantage liées à l'existence de problématiques similaires quant à la transposition locale des accords transnationaux, voire parfois à l'implication des mêmes acteurs dans la négociation des deux types de textes.

CONCLUSION

La comparaison entre les accords transnationaux d'entreprise et le dialogue social sectoriel européen fait apparaître certaines différences, la plus importante étant celle du cadre juridique et institutionnel. Cela pourrait inciter à conclure à l'existence de deux espaces spécifiques, étrangers l'un à l'autre. L'analyse permet toutefois de constater qu'il y a non seulement des "recouvrements partiels" (Jogodzinski, 2007), mais aussi une certaine "porosité" (Daugareilh, 2008) et des "influences réciproques" (Mias, 2009) entre les deux niveaux.

Certes, le dialogue social européen sectoriel prend appui sur des fondements institutionnels clairs établis dans le Traité, alors que les accords transnationaux d'entreprise se développent en dehors de tout cadre juridique et institutionnel. Mais deux éléments amènent à relativiser cette opposition. D'un côté, l'enjeu au niveau sectoriel n'est pas tant la traduction des fondements institutionnels que la construction d'un espace européen de négociation collective fondé sur des acteurs prêts à négocier et à mettre en œuvre des textes conjoints (Dufresne et al., 2006 ; Pochet et al., 2009). D'un autre côté, les accords d'entreprise sont, plus qu'il ne semble au premier abord, liés à l'intégration européenne, par leur portée, par leurs acteurs et par leurs préoccupations au sein de l'espace commun européen.

Ensuite, le dialogue social transnational en entreprise et le dialogue social sectoriel européen reflètent des stratégies différentes de la part des acteurs dans les deux espaces : les acteurs patronaux tendent à privilégier le niveau de l'entreprise ; les acteurs syndicaux tendent à privilégier le niveau sectoriel (Marginson, in Léonard et al., 2007). Toutefois des acteurs communs agissent dans les deux espaces. Du côté syndical, c'est surtout vrai lorsque la FEM intervient, dans le cadre d'une stratégie volontariste de coordination de la négociation collective au travers des frontières et au plan sectoriel. Ici, il s'agit bien de coordination, et non plus de simple convergence. Cela reste cependant marginal si l'on considère le petit nombre de textes d'entreprise impliquant une fédération syndicale européenne, et le fait que seules la FEM et l'EMCEF y participent à ce jour aux côtés d'une diversité d'autres signataires. Les thèmes traités se recouvrent aussi partiellement, ce qui reflète des préoccupations communes, mais résulte également de mécanismes de diffusion que portent certains acteurs. Quant à la mise en œuvre des textes, on trouve de part et d'autre des préoccupations similaires et une expérimentation de pratiques, même si le dialogue social sectoriel européen s'inscrit dans un cadre nettement plus formalisé.

En somme, si l'on se réfère uniquement à des stratégies d'acteurs qui préfèrent investir en priorité un lieu plutôt qu'un autre, on doit bien conclure à une concurrence des modèles. Toutefois, il faut dépasser ce premier constat, dans la mesure où la "porosité" existe bel et bien et ouvre des pistes à une complémentarité dans le contexte de l'Union européenne. Les développements récents dans les deux espaces confirment l'engagement des interlocuteurs sociaux au plan transnational dans des formes souples de régulation aussi bien au niveau du secteur que de celui de l'entreprise. En ce sens, les accords transnationaux d'entreprise ne constituent pas un phénomène "à part", qui serait parfaitement spécifique et séparé des logiques interprofessionnelles et sectorielles au plan européen. Ils participent eux aussi au déploiement de formes de dialogue social non contraignant identifiées par Goetschy (2005).

Il ne s'agit pas, à ce stade, d'une architecture institutionnalisée de relations collectives transnationales, et chaque niveau répond à des logiques qui lui sont propres mais, en même temps, les acteurs investissent ces différents espaces tout en assurant un certain nombre d'interactions qui montrent, à tout le moins, que les niveaux sont interdépendants au sein d'un contexte européen où les enjeux économiques et sociaux dans les États membres sont eux-mêmes de plus en plus enchevêtrés au travers des frontières.

Références bibliographiques

Ales, E., Engblom, S., Jaspers, T., Laulom, S., Sciarra, S., Sobczak, A., Valdés Dal-Ré, F. (2006) *Transnational collective bargaining : past, present and future*, Brussels : European Commission.

Béthoux, E. (2006) *Entreprises multinationales et représentation des salariés en Europe. L'expérience des comités d'entreprise européens*. Thèse de sociologie sous la direction d'A. Jobert, IDHE, Université de Paris X-Nanterre, Soutenance le 8 décembre 2006.

Béthoux, E. (2008) *Le dialogue social transnational dans l'entreprise : dynamiques européennes*, in Annette Jobert (dir.), *Les nouveaux cadres du dialogue social*, P. E. Lang, Bruxelles, p. 189-246.

Bourque, R. (2005) *Les accords-cadres internationaux (ACI) et la négociation collective internationale à l'ère de la mondialisation*, Genève : Institut International d'Études Sociales (DP/161/2005).

Bourque, R. (2008) "International framework agreements and the future of collective bargaining in multinational companies", *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*, vol. 12, spring 2008, 30-47.

Commission européenne (1998) *Commission Decision 98/500/EC of 20 May 1998 on the Establishment of Sectoral Dialogue Committees Promoting the Dialogue between the Social Partners at European Level*, OJ L 225 of 12 August 1998, 0027–0028.

Commission européenne (2004) *Communication from the Commission "Partnership for change in an enlarged Europe – Enhancing the contribution of European social dialogue"*, COM (2004) 557 final.

Commission européenne (2008a) *Mapping of transnational texts negotiated at corporate level*, Brussels : European Commission, EMPL F2 EP/bp 2008 (D) 14511.

Commission européenne (2008b) *Document des services de la Commission. Le rôle des accords d'entreprise transnationaux dans le contexte d'une intégration internationale croissante*, Bruxelles : Commission des Communautés européennes, SEC (2008) 2155.

Da Costa et Rehfeldt, U. (2009), "Les CEE et la négociation collective transnationale : les accords européens et mondiaux dans l'automobile", *Revue de l'IRES*, n° 61, 99-127.

Daugareilh, I. (2008) “Les fonctions de la négociation transnationale d’entreprise”, Communication à la Conférence “*Accords transnationaux d’entreprise ; dialogue, droits, anticipation des restructurations, acteurs : une nouvelle perspective*”, Conférence organisée par la Présidence française de l’Union européenne, Lyon, 13-14 novembre 2008.

Didry, C., Mias, A. (2005), *Le Moment Delors. Les syndicats au cœur de l’Europe sociale*, Bruxelles : Peter Lang.

Dufresne, A., Degryse C., Pochet P. (2006) *The European sectoral social dialogue. Actors, developments and challenges*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang.

EMCEF, Eurelectric, EPSU (2004) *Corporate social responsibility and the European electricity sector*. Brussels, December 2004.

FEM (2006a) Milestones – Jalons – Meilensteine. Bruxelles : Fédération Européenne des Métallurgistes, <http://www.eucoban.eu/EMF/EMF-Collective-Bargaining-Policy/Publications/Milestones>.

FEM (2006b) *Procédure interne de la FEM pour les négociations au niveau des entreprises multinationales*, Bruxelles : Fédération Européenne des Métallurgistes.

Ferner, A., Hyman, R. (1998) “Introduction: Towards European industrial relations?” in Ferner, A., Hyman, R. (eds.) *Changing industrial relations in Europe*, 2nd edition, Oxford: Blackwell (pp. xi-xxvi).

Goetschy, J. (2005), “The European social dialogue in the 1990s: institutional innovations and new paradigms”, *Transfer*, Vol. 11, n° 3, 409-423.

Hancké, B. (2002), “The political economy of wage-setting in the Eurozone”, in Pochet, P. (ed.) *Wage policy in the Eurozone*, Brussels: P.I.E.-Peter Lang, 131-148.

Jobert, A. (2008) *Les nouveaux cadres du dialogue social. Europe et territoires*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang.

Keller, B. (2003) “Social dialogue at Sectoral Level: The Neglected Ingredient of European Industrial Relations”, in Keller, B. and Platzer, H.-W., (eds.), *Industrial Relations and European Industrial Integration: Trans-and Supranational Developments and Prospects*, Ashgate, Aldershot, 30–57.

Léonard, E., Erne, R., Marginson, P., Smismans, S. (2007) *New structures, forms and processes of governance in European industrial relations*, Research report for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Lillie, N. (2008) "The ILO Maritime Labour Convention, 2006: A new paradigm for global labour rights implementation" in Papadakis, K. (ed.) *Cross-border social dialogue and agreements, An emerging global industrial relations framework ?* Geneva : International Labour Office, International Institute for Labour Studies, 191-218.

Marginson, P. and Sisson, K. (2004) *Europeanisation, Integration and Industrial Relations. Multilevel Governance in the Making*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.

Mias, A. (2004) *Du dialogue social européen au travail législatif communautaire : Maastricht, ou le syndical saisi par le politique*, Droit et Société, N° 58, 657-680.

Mias, A. (2009) *Le dialogue social européen en interactions : influences et interférences des différents instruments de l'Europe sociale sur les politiques et pratiques aux différents niveaux, de l'Europe à l'entreprise*, Document de travail. Paris : Fondation Europe et Société.

Moreau M.-A. (ed.) (2006) *Normes sociales, droit du travail et mondialisation*. Paris, Dalloz.

Papadakis, K. (ed.) (2008) *Cross-Border Social Dialogue and Agreements : An emerging global industrial relations framework?*, Geneva, International Institute for Labour Studies /International Labour Organisation.

Pochet, P. (2006) "A Quantitative Analysis", in Dufresne, A., Degryse, C. and Pochet, P. (eds.), *The European Sectoral Social Dialogue. Actors, Developments and Challenges*, PIE-Peter Lang, Brussels, 83-108.

Pochet, P. Peeters, A. Léonard, E., Perin, E. (2009) *Dynamics of the European sectoral social dialogue. Report to the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (forthcoming).

Pulignano, V. (2010) “Syndicats et coordination des négociations collectives en Europe”, in Arcq, E., Capron, M., Léonard, E. Reman, P. (eds) *Dynamiques de la concertation sociale*. Bruxelles : CRISP (sous presse).

Schoemann, I., Sobczak, A., Voss, E., Wilke, P. (2008) *Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level, Report to the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Sobczak, A. (2006) “Les accords-cadre internationaux : un modèle pour la négociation collective transnationale ?”, *Oeconomia Humana*, Vol. 4(4), 13-18.

Sobczak, A. (2007) “Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsibility”, *Relations Industrielles/Industrial Relations*, Vol. 62(3), 466-491.

Sobczak, A. (2008) “Syndicats et responsabilité sociale des multinationales”, *Gestion – Revue internationale de Gestion*, Vol. 33(1), 18-26.

Traxler, F. (1995) ‘Farewell to Labour Market Associations? Organized versus Disorganized Decentralization as a Map for Industrial Relations’, in Crouch, C., Traxler, Fr. (eds), *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?*, Aldershot: Avebury, pp. 23-44.

Traxler, F. (2003) “Coordinated bargaining: a stocktaking of its preconditions, practices and performance”, *Industrial Relations Journal*, 34:3, pp. 194-209.

Partie 5
ANNEXES ET DOCUMENTS

IDENTIFIANT DES CONVENTIONS COLLECTIVES (IDCC)

L'Identifiant des Conventions Collectives (IDCC) correspond au numéro d'enregistrement d'une convention collective. Un IDCC est automatiquement attribué à toute nouvelle convention collective, que celle-ci se substitue à un texte existant ou qu'elle concerne un secteur jusque-là non couvert par le droit conventionnel. Il s'agit d'un numéro d'ordre de un à quatre chiffres (les IDCC les plus élevés concernent les conventions les plus récentes) qui permet de repérer sans équivoque, ni confusion une convention, puisqu'un numéro correspond à une seule convention.

En effet, la mention obligatoire de la convention collective dans le bulletin de salaire n'est pas toujours suffisante pour déterminer la convention applicable. La rubrique est souvent réduite à une mention ambiguë (exemple : Bâtiment) ou à un numéro de brochure des Journaux Officiels, qui peut regrouper plusieurs conventions. De plus, le numéro de brochure est largement insuffisant puisque toutes les conventions ne sont pas publiées à ce jour.

Pour les entreprises soumises à l'obligation de déclaration annuelle de données sociales (DADS), la norme en vigueur (DADS-U) impose désormais à l'employeur d'indiquer, via l'IDCC, la convention collective applicable à chacun de ses salariés. La collecte de cette information devrait notamment permettre d'améliorer considérablement la connaissance statistique des effectifs salariés par regroupements de branches professionnelles.

Les brochures des conventions collectives qu'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). Par ailleurs, un moteur de recherche, disponible sur le site Internet du ministère chargé du Travail (www.travail-solidarite.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.

ANNEXES

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE

**ANNEXE 1 NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES
ISSUES DE LA BDCC**

**ANNEXE 2 TEXTES INTERPROFESSIONNELS
ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2008 :
RÉSULTATS DÉFINITIFS**

**ANNEXE 3 LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES
EN 2009**

**ANNEXE 4 LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS
ET DES ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS
EN 2009**

**ANNEXE 5 LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS
AYANT EU AU MOINS UN AVENANT
AU COURS DE L'ANNÉE 2009**

**NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES
DE LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS
COLLECTIVES (BDCC)****COLLECTE DES INFORMATIONS**

Les textes conventionnels comptabilisés et analysés sont les textes signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2009.

Ils font l'objet d'un enregistrement dans la Base de données des conventions collectives (BDCC). Y sont notamment consignées les informations concernant la signature du texte (date de signature, organisations signataires, etc.), sa forme juridique (accord, avenant, etc. voir ci-après), son champ d'application géographique, les thèmes abordés, et le cas échéant, la date de demande d'extension ainsi que les références de l'arrêté d'extension.

Lors de son enregistrement, chaque texte est identifié, soit comme un texte de base, soit comme un texte 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.

Les accords signés en 2009 et portés à la connaissance de la DGT avant le 17 mars 2010 sont pris en compte pour établir le *Bilan de la négociation collective*.

LISTE DES SIGLES UTILISÉS

IDCC

IDentifiant des Conventions Collectives.

N° de Brochure

numéro de brochure des éditions des Journaux Officiels

BOH

numéro de Bulletin officiel hebdomadaire des conventions collectives des éditions des Journaux Officiels
www.journal-officiel.gouv.fr
rubrique BO convention collective

E

E étendu

Type de texte :

AI accord interprofessionnel

AP accord professionnel

CC convention collective

AV avenant

AIF avenant de niveau infranational
(régional, départemental...)
à un texte de base national

Niveau géographique :

N national

R régional

D départemental

A arrondissement

ANNEXE 2 •

TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2008 : RÉSULTATS DÉFINITIFS

Type de textes	Nombre de textes de base		Nombre d'avenants		Total	
	Provisoire*	Définitif	Provisoire*	Définitif	Provisoire*	Définitif
Textes nationaux	60	74	729	780	789	854
Accords interprofessionnels	2	3	22	24	24	27
Accords professionnels	52	63	47	60	99	123
Conventions collectives	6	8	660	696	666	704
Textes régionaux	0	0	240	251	240	251
Accords interprofessionnels	0	0	0	0	0	0
Accords professionnels	0	0	9	9	9	9
Conventions collectives	0	0	231	242	231	242
Textes départementaux/locaux	6	6	108	112	114	118
Accords interprofessionnels	1	1	1	0	2	1
Accords professionnels	3	3	2	2	5	5
Conventions collectives	2	2	105	110	107	112
TOTAL	66	80	1 077	1 143	1 143	1 223

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

* Le nombre de textes provisoire est le nombre de textes annoncé dans le Bilan de la négociation collective 2007.

ANNEXE 3 •**LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES
SIGNÉES EN 2009**

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension
TEXTES NATIONAUX			
2847 Convention collective nationale de Pôle emploi <i>Remplace : Convention collective nationale de travail du personnel des institutions de l'assurance-chômage (IDCC 1420)</i>	21/11/2009		19/02/2010
TEXTES RÉGIONAUX			
2891 Convention collective de l'industrie de Roquefort <i>Remplace : Convention collective interrégionale de l'industrie de Roquefort (IDCC 186)</i>	15/07/2009		
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX			
2870 Convention collective des ouvriers du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes de la Guyane <i>Remplace : Convention collective départementale des ouvriers du bâtiment des travaux publics et des industries connexes de la Guyane (IDCC 686)</i>	25/11/2009		

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

ANNEXE 4 •

LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2009

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX			
AI Chômage partiel <i>Accord national interprofessionnel relatif au chômage partiel</i>	08/10/2009	BOH 2009/48	15/12/2009
AI Convention de reclassement personnalisé <i>Convention du 19 février 2009 relative à la convention de reclassement personnalisé</i>	19/02/2009		30/03/2009
AI Formation, professionnalisation, parcours <i>Accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et ses annexes</i> <i>Remplace :</i> <i>- Accès à la formation professionnelle (ANI)</i> <i>- Formation professionnelle sécurisation parcours</i>	05/10/2009	BOH 2009/48	
AI ** Formation professionnelle sécurisation parcours <i>Accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels</i>	07/01/2009	BOH 2009/21	
AI Gestion sociale crise économique emploi <i>Accord national interprofessionnel sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi</i>	08/07/2009	BOH 2009/42	
AI Gouvernance des groupes protection sociale <i>Accord sur la gouvernance des groupes paritaires de protection sociale</i>	08/07/2009	BOH 2009/42	
AI Indemnisation du chômage <i>Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage, son règlement général et ses annexes I à XII et ses accords d'application de 1 à 21 et de 23 à 25</i>	19/02/2009		30/03/2009

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – 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 ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AI** Portail Internet sur l'emploi <i>Accord national interprofessionnel relatif à la mise en place d'un portail Internet sur l'emploi</i>	06/11/2009	BOH 2010/6	
AI** Répartition contribution FPSPP AGEFOS-PME <i>Accord de répartition de la contribution au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour les entreprises versant leurs contributions formation professionnelle continue à AGEFOS-PME</i>	09/12/2009	BOH 2010/3	
AI Répartition contribution FPSPP - OPCALIA <i>Accord de répartition de la contribution au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour les entreprises versant leurs contributions formation professionnelle continue à OPCALIA</i>	09/12/2009	BOH 2010/2	
AI VRP portabilité des couvertures prévoyance santé <i>Accord portant sur la mise en œuvre de la portabilité des couvertures de prévoyance et santé des VRP (article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008)</i>	21/12/2009	BOH 2010/6	
AP** Agences de recherches privées CPNE <i>Accord national de constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi des agences de recherches privées</i> <i>Remplace : agents de recherches privées CPNEFP ARP</i>	08/09/2009	BOH 2009/42	
AP** Aide à domicile non-discrimination âge et seniors <i>Accord de branche relatif aux dispositions spécifiques à la non-discrimination par l'âge et à l'emploi des seniors dans la branche de l'aide à domicile</i>	27/10/2009	BOH 2010/7 Brochure 3217	22/01/2010
AP Alimentaires industries emploi des seniors <i>Accord sur l'emploi des seniors dans diverses branches des industries alimentaires</i>	15/12/2009	BOH 2010/8 Brochures 3026, 3092, 3102, 3247, 3270	

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – 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⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP Bâtiment travaux publics emploi des salariés âgés <i>Accord collectif national en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le bâtiment et les travaux publics</i>	23/12/2009	BOH 2010/6 Brochures 3002, 3005, 3005-1003, 3005-1004, 3258, 3322	
AP Bois importation contingent heures <i>Accord relatif aux contingents d'heures supplémentaires dans les entreprises des industries du bois et de l'importation des bois</i>	09/06/2009	BOH 2010/2	
AP Bois menuiseries bilan compétences passeport <i>Accord national relatif au bilan de compétences et au passeport formation dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles</i>	10/03/2009	BOH 2009/37	
AP Caisse d'Épargne prévoyance <i>Accord collectif national sur les statuts de la Caisse générale de prévoyance des Caisses d'Épargne Remplace : Caisse d'Épargne statuts caisse générale prévoyance</i>	05/02/2009	BOH 2009/21	
AP** Caisse d'Épargne PV de désaccord <i>Procès-verbal de désaccord sur la négociation annuelle obligatoire de branche des Caisses d'Épargne</i>	20/01/2009	BOH 2009/24	
AP** Caisse d'Épargne stress au travail <i>Accord collectif national sur la mesure et la prévention du stress au travail</i>	15/07/2009	BOH 2009/43	
AP Caisses régionales minières emploi des seniors <i>Accord-cadre relatif à l'emploi des seniors dans les CARM</i>	09/12/2009	BOH 2010/3	
AP** Chantiers d'insertion ateliers emplois repères <i>Accord relatif à la typologie des emplois repères dans les ateliers et chantiers d'insertion</i>	21/01/2009	BOH 2009/22	

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – 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 ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP Compagnies consulaires emploi des seniors <i>Accord-cadre relatif à l'emploi des seniors dans les services industriels et commerciaux des compagnies consulaires employant du personnel dans les conditions du droit privé</i>	23/11/2009	BOH 2010/4	
AP Diagnostic technique immobilier champ application <i>Accord portant sur le champ d'application de la convention collective du diagnostic technique immobilier</i> Remplace : Diagnostic immobilier champ d'application	09/09/2009	BOH 2009/45	
AP Diagnostic immobilier maladie accident <i>Accord paritaire maladie - accident - mensualisation de la convention collective du diagnostic immobilier</i>	12/11/2009	BOH 2010/11	
AP Diagnostic immobilier prévoyance <i>Accord paritaire de la convention collective du diagnostic immobilier relatif à la prévoyance</i>	12/11/2009	BOH 2010/11	
AP** Bâtiment et travaux publics diversité et égalité professionnelle F/H <i>Accord collectif national relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le bâtiment et les travaux publics</i>	10/09/2009	BOH 2010/6	
AP Électriques et gazières mesures salariales 2010 <i>Accord relatif aux mesures salariales 2010 dans la branche des industries électriques et gazières (IEG)</i>	19/11/2009	BOH 2010/4	
AP** Électriques et gazières pensions d'invalidité <i>Accord relatif au précompte de cotisations sur les pensions d'invalidité versées par la Caisse nationale des industries électriques et gazières (CNIEG)</i>	15/10/2009	BOH 2010/3	
AP* Électriques et gazières primes et indemnités 2009 <i>Accord relatif aux primes et indemnités dans les industries électriques et gazières (IEG)</i>	11/06/2009	BOH 2009/29	

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – 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⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP Enseignement privé sous contrat entretien annuel <i>Accord national inter branches sur l'entretien annuel d'activité et de développement (EAAD) dans les établissements d'enseignement privé sous contrat</i>	18/06/2009	BOH 2009/48 Brochure 3229	
AP Esthétique cosmétique enseignement classification <i>Accord relatif aux définitions et à la classification des emplois de la convention de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie</i>	02/06/2009	BOH 2009/52	
AP Esthétique cosmétique enseignement CQP <i>Accord relatif aux certificats de qualification professionnelle de la convention collective de l'esthétique-cosmétique de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie</i>	22/04/2009	BOH 2009/36	
AP Esthétique cosmétique enseignement salaires <i>Accord sur les salaires minima de la convention collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie</i>	28/10/2009	BOH 2010/6	
AP Esthétique cosmétique régime de prévoyance <i>Accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif dans la branche professionnelle de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie</i>	16/03/2009	BOH 2009/49	
AP HLM sociétés coopératives emploi des seniors <i>Accord national pour l'emploi des seniors dans les sociétés coopératives d'HLM</i>	04/11/2009	BOH 2010/2 Brochure 3191	08/03/2010

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – 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⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP Horlogerie bijouterie diversité <i>Accord relatif à la diversité dans la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie</i>	13/02/2009	BOH 2009/15	10/07/2009
AP Horlogerie bijouterie handicap <i>Accord relatif au handicap dans la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie</i>	13/02/2009	BOH 2009/15	08/10/2009
AP Intérimaires cadres garanties prévoyance <i>Accord relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres</i> <i>Remplace : travail temporaire prévoyance intérimaires cadres</i>	10/07/2009	BOH 2009/40 Brochure 3212	22/12/2009
AP Intérimaires non-cadres garanties prévoyance <i>Accord relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non-cadres</i> <i>Remplace : travail temporaire prévoyance intérimaires non-cadres</i>	10/07/2009	BOH 2009/40 Brochure 3212	22/12/2009
AP Librairie classification des emplois <i>Accord de classification des emplois dans la branche de la librairie</i>	17/09/2009	BOH 2010/1	
AP Librairie emploi des seniors <i>Accord sur l'emploi des seniors dans la branche de la librairie</i>	01/12/2009	BOH 2010/9	
AP Librairie salaires <i>Accord relatif aux salaires au sein de la librairie</i>	09/07/2009	BOH 2010/1	
AP** Manutention portuaire négociations et absence <i>Accord relatif à la participation aux négociations collectives nationales et droit d'absence dans le cadre de la manutention portuaire</i> <i>Remplace : Manutention portuaire</i>	07/01/2009	BOH 2009/16	
AP Maroquinerie emploi des seniors <i>Accord national relatif à l'emploi des seniors conclu dans la branche de la maroquinerie</i>	08/12/2009	BOH 2010/1 Brochure 3157	10/03/2010

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – 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⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP** Maroquinerie salaires minima au 01/10/2009 <i>Accord national relatif aux salaires minima dans les industries de la maroquinerie</i>	01/10/2009	BOH 2009/49 Brochure 3157	01/02/2010
AP Métallurgie emploi des salariés âgés <i>Accord national relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie</i>	04/12/2009	BOH 2010/1 Brochure 3109	10/03/2010
AP Métallurgie formation professionnelle <i>Accord national relatif à la formation professionnelle conclu dans la branche de la métallurgie</i>	07/12/2009	BOH 2010/1 Brochure 3109	
AP** Métallurgie mesures en faveur de l'emploi <i>Accord national relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie</i>	07/05/2009	BOH 2009/26 Brochure 3109	13/07/2009
AP** Moniteurs de plongée travail saisonnier <i>Accord bilatéral filière plongée loisir - Travail saisonnier dans les centres de plongée SNEPL - Saison 2009</i>	26/06/2009	BOH 2009/29	
AP Offices publics habitat emploi des seniors <i>Accord national pour l'emploi des seniors dans les offices publics de l'habitat</i>	21/10/2009	BOH 2009/50	29/01/2010
AP Pôle emploi droit syndical et IRP <i>Accord sur le droit syndical et les instances représentatives du personnel au sein de Pôle emploi</i>	17/07/2009	BOH 2009/49	
AP Pôle emploi gestion du personnel <i>Accord relatif aux règles transitoires de gestion du personnel applicables par Pôle emploi</i>	12/01/2009	BOH 2009/22	
AP Pôle emploi salaires 2009 <i>Accord salarial conclu dans le cadre de Pôle emploi</i>	21/01/2009	BOH 2009/22	
AP Ports et manutention champ d'application <i>Accord relatif au champ d'application et aux bénéficiaires de la branche Ports et manutention</i>	30/06/2009	BOH 2009/46	

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – 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 ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP** Sanitaire et sociale 2009-01 mise à disposition <i>Accord 2009-01 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale</i>	20/05/2009	BOH 2009/38	18/12/2009
AP Sanitaire, médico-sociale CDD à objet défini <i>Accord 2009-03 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif relatif au contrat à durée déterminée à objet défini</i>	16/06/2009		
AP Sécurité sociale contrôle recouvrement <i>Protocole d'accord relatif aux personnels chargés d'une activité de contrôle au sein de la branche recouvrement de la Sécurité sociale</i>	27/02/2009		
AP Service à la personne formation professionnelle <i>Accord de branche sur la formation professionnelle des entreprises privées de SAP</i>	18/12/2009	BOH 2010/8	
AP Service à la personne financement du paritarisme <i>Accord de branche sur le financement du paritarisme des entreprises de services à la personne</i>	18/12/2009	BOH 2010/8	
AP** Spectacle santé au travail des intermittents <i>Accord collectif national interbranches relatif à la santé au travail des salariés intermittents du spectacle</i>	29/06/2009	BOH 2010/7 Brochures 3048, 3285, 3314, 3346, 3355, 3361	
AP** Textile emploi des salariés âgés <i>Accord national en faveur de l'emploi des salariés âgés dans l'industrie textile</i>	03/12/2009	BOH 2010/2 Brochures 3106, 3340	
AP** Travail temporaire contribution au FPSPP <i>Accord relatif à la contribution au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans la branche du travail temporaire</i>	10/12/2009	BOH 2010/10 Brochure 3212	

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – 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⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP Travail temporaire emploi des seniors <i>Accord de branche relatif à l'emploi des seniors conclu dans la branche du travail temporaire</i>	30/11/2009	BOH 2010/1 Brochure 3212	
AP Travail temporaire frais de transports publics <i>Accord relatif à la prise en charge des frais de transports publics des salariés intérimaires</i>	31/10/2009	BOH 2010/2 Brochure 3212	
TEXTES RÉGIONAUX			
AI** Développement économique Outre-Mer Guyane (LODEOM) <i>Accord régional international sur l'application à la Guyane de l'article 3 de la loi n° 2009-594 pour le développement économiquement des Outre-Mer (LODEOM)</i>	19/11/2009	BOH 2010/7	
AI Indemnité de trajet en Corse <i>Accord interprofessionnel régional Corse relatif à l'application de l'indemnité trajet</i>	30/07/2009	BOH 2009/41	27/10/2009
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX			
AI Droit social et dialogue syndical La Martinique <i>Accord interprofessionnel : Droit syndical, dialogue social et conditions de travail en Martinique</i>	03/04/2009	BOH 2009/39	
AI** Plan CO.RAIL dispositif Novelli <i>Décision des partenaires sociaux relative au Plan CO.RAIL et du protocole Novelli</i>	04/12/2009		
AI Rémunérations La Réunion <i>Protocole d'accord régional interprofessionnel de La Réunion relatif aux rémunérations</i>	25/05/2009	BOH 2009/24	27/07/2009
AI Rémunérations salariés secteur privé La Martinique <i>Accord régional interprofessionnel sur les rémunérations des salariés du secteur privé de La Martinique</i>	11/03/2009	BOH 2009/25	29/07/2009

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – 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 ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AI** Salaires Guadeloupe - accord Bino <i>Accord régional interprofessionnel sur les salaires en Guadeloupe - Accord Jacques Bino</i>	26/02/2009	BOH 2009/11	03/04/2009
AI Zone PUCE Plan de campagne ouverture dimanche <i>Zone PUCE de Plan de campagne ouverture du dimanche et dérogation au repos dominical pour le département des Bouches-du-Rhône</i>	27/11/2009	BOH 2010/8	
AP Ameublement travail du dimanche Hérault <i>Accord collectif relatif au travail du dimanche dans les commerces de détail d'ameublement et d'équipement de la maison du département de l'Hérault</i>	06/05/2009	BOH 2009/25 Brochure 3056	
AP** Remontées mécaniques interdépartemental <i>Accord collectif interdépartemental relatif aux entreprises d'installation et de montage de remontées mécaniques</i>	03/07/2009	BOH 2009/36	23/12/2009
AP* Commerce non alimentaire dimanche Saint-Martin-de-Ré <i>Protocole d'accord relatif aux conditions d'emploi des salariés le dimanche dans les commerces non alimentaires de Saint-Martin-de-Ré intra-muros</i>	18/03/2009	BOH 2009/22	

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

ANNEXE 5 •

LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2009

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX			
CCNE Acteurs du lien social et familial (1261) <i>N° 01-09 champ d'application</i> <i>N° 02-09 aux chapitres V et XII</i> <i>N° 03-09 abrogation de l'annexe 4</i> <i>N° 04-09 dispositions dérogatoires</i> <i>N° 05-09 indemnités kilométriques</i> <i>N° 06-09 salaires au 01/01/2010</i> <i>N° 07-09 fonds d'aide au paritarisme</i> <i>N° 07-2009 fonds d'aide au paritarisme</i>	 20/05/2009 11/06/2009 11/06/2009 04/11/2009 04/11/2009 04/11/2009 09/12/2009 09/12/2009	 3218	 BOH 2009/24 BOH 2009/34 BOH 2009/34 BOH 2010/2 BOH 2010/2 BOH 2010/2 BOH 2010/5 BOH 2010/4
CCNE Administrateurs mandataires judiciaires (2706) <i>Régime de prévoyance</i> <i>N° 1 durée de la période d'essai</i> <i>Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)</i> <i>N° 3 salaires minima à compter du 01/01/2010</i>	 05/02/2009 28/05/2009 15/12/2009 15/12/2009	 3353	 BOH 2009/16 BOH 2009/28 BOH 2010/7 BOH 2010/7
CCNE Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>N°46 salaires à compter du 01/07/2009</i> <i>N° 47 Égalité professionnelle femmes - hommes</i> <i>N° 48 provision d'égalisation - prévoyance</i> <i>N° 49 emploi des seniors</i> <i>N° 50 portabilité prévoyance complémentaire</i>	 30/06/2009 18/11/2009 18/11/2009 15/12/2009 15/12/2009	 3023	 BOH 2009/51 BOH 2010/10 BOH 2010/10 BOH 2010/1 BOH 2010/10
CCNE Air qualité associations agréées surveillance (2230) <i>Mise à jour de la convention</i>	 12/03/2009	 3306	 BOH 2009/22
CCNE Alimentation maison gérant succursales (1314) <i>N° 51 modification des articles 5, 36 et 37</i> <i>N° 52 régime de prévoyance</i> <i>N° 53 accord collectif national</i>	 19/01/2009 14/10/2009 14/10/2009	 3007	 BOH 2009/17 BOH 2010/1 BOH 2009/52
CCNE Ameublement fabrication (1411) <i>N° 3 à l'accord du 06/10/2004 formation professionnelle</i> <i>Champ d'application</i> <i>N° 3 à l'accord du 26/04/2005 - prévoyance</i> <i>Salaires à compter du 01/10/2009</i>	 15/01/2009 18/05/2009 08/07/2009 23/09/2009	 3155	 BOH 2009/13 BOH 2009/29 BOH 2009/45 BOH 2009/46

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Ameublement négoce (1880) <i>Champ d'application Basse-Normandie</i> <i>Mise en conformité</i> <i>Travail dominical Gironde</i>	<i>05/02/2009</i> <i>24/06/2009</i> <i>28/09/2009</i>	3056	<i>BOH 2010/12</i> <i>BOH 2009/37</i> <i>BOH 2009/47</i>
CCNE Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959) <i>Champ d'application</i> <i>Période d'essai</i> <i>Régime de prévoyance des cadres et non-cadres</i> <i>Salaires minima au 01/07/2009</i> <i>Modification accord du 03/10/2005 - paritarisme</i>	<i>08/07/2009</i> <i>08/07/2009</i> <i>08/07/2009</i> <i>08/07/2009</i> <i>02/12/2009</i>	3114	<i>BOH 2009/38</i> <i>BOH 2009/38</i> <i>BOH 2009/38</i> <i>BOH 2009/38</i> <i>BOH 2010/13</i>
CCNE Animation (1518) <i>N° 126 prévoyance</i> <i>N° 127 classification</i> <i>N° 128 salaires au 01/01/2010</i> <i>N° 129 modification de l'avenant n° 127</i> <i>N° 130 formation professionnelle</i> <i>N° 131 avis d'interprétation (abrogation)</i>	<i>04/02/2009</i> <i>18/05/2009</i> <i>18/05/2009</i> <i>14/09/2009</i> <i>14/09/2009</i> <i>02/12/2009</i>	3246	<i>BOH 2009/10</i> <i>BOH 2009/25</i> <i>BOH 2009/25</i> <i>BOH 2009/44</i> <i>BOH 2009/44</i> <i>BOH 2010/6</i>
CCNE Architecture entreprises (2332) <i>Valeur du point 2009 Rhône-Alpes</i> <i>Salaires 2009 Limousin</i> <i>Salaires 2009 Poitou-Charentes</i> <i>N° 2 à l'accord du 05/07/2007 - frais de santé</i> <i>N° 2 à l'accord du 24/07/2003 - prévoyance</i> <i>N° 3 à l'accord du 24/07/2003 - prévoyance</i> <i>Salaires 2009 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i> <i>Valeur du point à compter du 01/04/2009 Aquitaine</i> <i>Valeur du point à compter du 01/01/2009 Corse</i> <i>Valeur du point à compter du 01/01/2009 Languedoc-Roussillon</i> <i>Salaires VP 2010 Midi-Pyrénées</i> <i>Salaires VP à compter du 01/01/2010 Poitou-Charentes</i> <i>Salaires VP 2010 Auvergne</i> <i>Salaires VP 2010 Pays de la Loire</i> <i>Salaires VP à compter du 01/01/2010 Bourgogne</i> <i>Salaires VP à compter du 01/01/2010 Alsace</i> <i>Salaires VP à compter du 01/01/2010 Lorraine</i> <i>Salaires VP à compter du 01/01/2010 Île-de-France</i> <i>Salaires VP à compter du 01/01/2010 Languedoc-Roussillon</i> <i>Salaires VP à compter du 01/01/2010 Limousin</i> <i>Salaires VP à compter du 01/01/2010 Centre</i> <i>Salaires VP à compter du 01/01/2010 Haute-Normandie</i> <i>Salaires VP à compter du 01/01/2010 Rhône-Alpes</i> <i>Salaires VP à compter du 01/01/2010 Aquitaine</i>	<i>06/01/2009</i> <i>28/01/2009</i> <i>28/01/2009</i> <i>26/02/2009</i> <i>26/02/2009</i> <i>26/02/2009</i> <i>26/02/2009</i> <i>03/03/2009</i> <i>17/03/2009</i> <i>18/03/2009</i> <i>23/10/2009</i> <i>02/11/2009</i> <i>05/11/2009</i> <i>09/11/2009</i> <i>16/11/2009</i> <i>17/11/2009</i> <i>23/11/2009</i> <i>25/11/2009</i> <i>25/11/2009</i> <i>25/11/2009</i> <i>26/11/2009</i> <i>01/12/2009</i> <i>02/12/2009</i> <i>08/12/2009</i>	3062	<i>BOH 2009/9</i> <i>BOH 2009/16</i> <i>BOH 2009/16</i> <i>BOH 2009/16</i> <i>BOH 2009/16</i> <i>BOH 2009/16</i> <i>BOH 2009/16</i> <i>BOH 2009/26</i> <i>BOH 2009/24</i> <i>BOH 2009/24</i> <i>BOH 2010/6</i> <i>BOH 2010/6</i> <i>BOH 2010/6</i> <i>BOH 2010/6</i> <i>BOH 2010/7</i> <i>BOH 2010/7</i> <i>BOH 2010/7</i> <i>BOH 2010/8</i> <i>BOH 2010/8</i> <i>BOH 2010/7</i> <i>BOH 2010/8</i> <i>BOH 2010/7</i> <i>BOH 2010/8</i> <i>BOH 2010/7</i> <i>BOH 2010/7</i> <i>BOH 2010/8</i>

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
<i>Salaires VP à compter du 01/01/2010 Basse-Normandie</i>	<i>09/12/2009</i>		<i>BOH 2010/8</i>
<i>Salaires VP à compter du 01/01/2010 Champagne-Ardenne</i>	<i>09/12/2009</i>		<i>BOH 2010/8</i>
<i>N° 3 à l'accord du 05/07/2007 frais de santé</i>	<i>17/12/2009</i>		<i>BOH 2010/8</i>
<i>Salaires VP à compter du 01/01/2010 Bretagne</i>	<i>22/12/2009</i>		<i>BOH 2010/8</i>
CCNE Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666)		3348	
<i>N° 2 valeur du point au 01/01/2009</i>	<i>20/01/2009</i>		<i>BOH 2009/11</i>
<i>N° 3 saisine de la commission paritaire nationale</i>	<i>05/03/2009</i>		<i>BOH 2009/22</i>
CCNE Artistiques culturelles entreprises (1285)		3226	
<i>Mise à jour de la convention collective</i>	<i>20/02/2009</i>		<i>BOH 2009/17</i>
<i>Salaires 2009</i>	<i>27/03/2009</i>		<i>BOH 2009/23</i>
<i>à l'avenant du 20/02/2009 période d'essai</i>	<i>18/06/2009</i>		<i>BOH 2009/31</i>
CCNE Assainissement et maintenance industrielle (2272)		3309	
<i>N° 16 salaires et indemnités au 01/04/2009</i>	<i>13/03/2009</i>		<i>BOH 2009/20</i>
<i>N° 17 modification d'articles de la convention</i>	<i>13/03/2009</i>		<i>BOH 2009/20</i>
<i>N° 18 contrat durée déterminée à objet défini</i>	<i>16/10/2009</i>		<i>BOH 2010/6</i>
<i>Emploi des seniors</i>	<i>20/11/2009</i>		<i>BOH 2009/52</i>
<i>Financement du FPSPP</i>	<i>03/12/2009</i>		<i>BOH 2010/10</i>
CCNE Assistance sociétés (1801)		3279	
<i>N° 22 rémunération et temps de travail</i>	<i>15/05/2009</i>		<i>BOH 2009/24</i>
<i>Financement du FPSPP</i>	<i>14/12/2009</i>		<i>BOH 2010/4</i>
CCNE Assistants maternels particulier employeur (2395)		3317	
<i>Modification articles 1-2 et 1-5 de l'annexe 2</i>	<i>20/01/2009</i>		<i>BOH 2009/16</i>
<i>N° 1 à l'accord du 01/07/2004 - prévoyance</i>	<i>08/09/2009</i>		<i>BOH 2009/49</i>
CCNE Assurances agences générales personnel (2335)		3115	
<i>Répartition des sommes au FPSPP</i>	<i>08/12/2009</i>		<i>BOH 2010/13</i>
CCNE Assurances réassurances courtage entreprises (2247)		3110	
<i>Égalité professionnelle hommes-femmes</i>	<i>05/03/2009</i>		<i>BOH 2009/21</i>
<i>Modification des articles 18 et 19</i>	<i>09/07/2009</i>		<i>BOH 2009/42</i>
<i>Financement du FPSPP</i>	<i>11/12/2009</i>		<i>BOH 2010/12</i>
<i>Salaires à compter du 01/01/2010</i>	<i>11/12/2009</i>		<i>BOH 2010/9</i>
CCNE Assurances sociétés (1672)		3265	
<i>Départ retraite entre 60-65 ans et réversibilité</i>	<i>23/04/2009</i>		<i>BOH 2009/37</i>
<i>Rémunérations minimales 2009</i>	<i>29/04/2009</i>		<i>BOH 2009/36</i>
<i>Sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)</i>	<i>07/12/2009</i>		<i>BOH 2010/10</i>
CCNE Assurances sociétés inspection (1679)		3267	
<i>Rémunérations minimales pour 2009</i>	<i>29/04/2009</i>		<i>BOH 2009/36</i>

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Audiovisuel électronique équipement ménager comm. (1686) <i>N° 36 salaires minima 2009</i> <i>N° 37 champ d'application</i> <i>N° 1 à l'avenant n° 29 formation professionnelle</i> <i>N° 38 égalité professionnelle</i>	 17/02/2009 24/03/2009 23/06/2009 22/09/2009	3076	 BOH 2009/16 BOH 2009/35 BOH 2009/30 BOH 2009/50
CCNE Automobile cabinets d'expertises (1951) <i>N° 30 minima conventionnels au 01/01/2009</i> <i>N° 31 période d'essai</i> <i>N° 32 délai de préavis</i> <i>N° 33 salariés à temps partiels et prévoyance</i>	 27/01/2009 20/05/2009 09/06/2009 09/06/2009	3295	 BOH 2009/16 BOH 2009/46 BOH 2009/46 BOH 2009/46
CCNE Automobile services (1090) <i>Travail du dimanche pour l'année 2009 Rennes</i> <i>N° 1-09 contrats d'apprentissage bac professionnel</i> <i>N° 54 périodes d'essai</i> <i>RNQSA et RNCSA pour l'année 2010</i> <i>N° 13 à l'accord du 16/11/2000 - prévoyance</i> <i>N° 55 parcours professionnels</i> <i>N° 56 salaires minima</i> <i>N° 14 à l'accord du 16/11/2000 - prévoyance</i> <i>N° 6-09 prolongation salaires apprentis bac professionnel</i> <i>Versements au FPSPP</i> <i>N° 2 à l'accord du 27/06/2002 - épargne salariale</i>	 13/01/2009 21/01/2009 21/01/2009 02/07/2009 15/07/2009 15/07/2009 24/09/2009 25/11/2009 25/11/2009 25/11/2009 16/12/2009	3034	 BOH 2009/13 BOH 2009/10 BOH 2009/10 BOH 2009/42 BOH 2009/42 BOH 2009/38 BOH 2009/47 BOH 2010/12 BOH 2010/8 BOH 2010/12 BOH 2010/6
CCNE Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>Modification de l'accord du 16/03/2007 - CATS</i> <i>N° 1 toilette technique</i> <i>Diversité et égalité des chances</i> <i>Rémunérations annuelles garanties 2009</i>	 31/03/2009 31/03/2009 28/10/2009 28/10/2009	3336	 BOH 2009/21 BOH 2009/21 BOH 2010/4 BOH 2010/4
CCNE Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>Emploi des seniors</i> <i>N° 95 minima conventionnels au 01/01/2010</i> <i>N° 96 indemnité de fin de carrière</i>	 18/09/2009 23/10/2009 23/10/2009	3078	 BOH 2009/44 BOH 2009/51 BOH 2009/51
CCNE Avocats salariés (1850) <i>Emploi des seniors</i> <i>N° 13 licenciement et rupture et retraite</i>	 02/10/2009 30/10/2009	3078	 BOH 2009/45 BOH 2009/51
CCNE Banque (2120) <i>Application modernisation marché du travail</i> <i>Indemnisation maladie (article 54)</i> <i>Incivilités et violences avec la clientèle</i>	 26/05/2009 26/10/2009 16/12/2009	3161	 BOH 2009/32 BOH 2009/52 BOH 2010/9

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Bois scieries travail mécanique (158) <i>Heures supplémentaires - contingents</i> <i>Création d'une CPNE broserie</i> <i>Formation professionnelle (broserie)</i> <i>Salaires du 01/11/2009 (broserie)</i>	<i>09/06/2009</i> <i>15/06/2009</i> <i>15/06/2009</i> <i>11/09/2009</i>	3041	<i>BOH 2010/2</i> <i>BOH 2009/36</i> <i>BOH 2009/36</i> <i>BOH 2010/1</i>
CCNE Bonneterie lingerie confection commerce de gros (500) <i>N° 14 modification article 17 - période d'essai</i> <i>Emploi des seniors</i>	<i>08/07/2009</i> <i>03/11/2009</i>	3148	<i>BOH 2009/41</i> <i>BOH 2009/49</i>
CCNE Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>N° 13 salaires au 01/02/2009</i> <i>N° 14 période d'essai et préavis</i> <i>N° 15 classification des emplois</i> <i>N° 16 salaires au 01/10/2009</i> <i>N° 17 régime de prévoyance</i> <i>N° 19 classification des emplois</i>	<i>13/01/2009</i> <i>13/01/2009</i> <i>01/10/2009</i> <i>01/10/2009</i> <i>12/11/2009</i> <i>12/11/2009</i>	3101	<i>BOH 2009/10</i> <i>BOH 2009/10</i> <i>BOH 2009/49</i> <i>BOH 2009/49</i> <i>BOH 2010/5</i> <i>BOH 2010/5</i>
CCNE Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>N° 44 salaires à compter du 01/09/2009 (IdF) Région parisienne</i> <i>Salaires à compter du 01/07/2009 Eure</i> <i>N° 2 à l'accord du 13/07/2000 - paritarisme</i> <i>N° 5 à l'avenant n° 83 - frais soins de santé</i> <i>N° 94 salaires au 01/07/2009</i> <i>N° 95 portabilité prévoyance</i> <i>N° 6 à l'avenant n° 83 - soins de santé</i>	<i>10/07/2009</i> <i>06/08/2009</i> <i>04/03/2009</i> <i>21/07/2009</i> <i>21/07/2009</i> <i>21/07/2009</i> <i>16/09/2009</i>	3117	<i>BOH 2009/51</i> <i>BOH 2009/38</i> <i>BOH 2009/21</i> <i>BOH 2009/40</i> <i>BOH 2009/40</i> <i>BOH 2009/40</i> <i>BOH 2009/45</i>
CCNE Boulangerie pâtisserie industrielles (1747) <i>N° 1 à l'accord du 09/10/2006 - dialogue social</i> <i>N° 9 organismes assureurs prévoyance</i> <i>N° 20 salaires à compter du 01/10/2009</i>	<i>02/04/2009</i> <i>02/04/2009</i> <i>03/09/2009</i>	3102	<i>BOH 2009/27</i> <i>BOH 2009/27</i> <i>BOH 2009/50</i>
CCNE Bourse (1601) <i>Salaires minima hiérarchiques au 01/01/2010</i>	<i>07/12/2009</i>	3257	<i>BOH 2010/7</i>
CCNE Bricolage vente au détail en libre-service (1606) <i>Salaires à compter du 01/03/2009</i> <i>Modification champ d'application territorial</i>	<i>18/03/2009</i> <i>17/07/2009</i>	3232	<i>BOH 2009/15</i> <i>BOH 2009/42</i>

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Bureaux d'études techniques (1486) <i>Annexe à l'accord du 25/10/2007 paritarisme</i> <i>N° 3 à l'accord prévoyance du 27/03/1997</i> <i>N° 4 à l'accord du 27/03/1997 - prévoyance</i> <i>Mise en œuvre des CQP</i> <i>N° 37 modification article 1 (champ d'application)</i>	<i>11/02/2009</i> <i>25/03/2009</i> <i>15/07/2009</i> <i>28/10/2009</i> <i>28/10/2009</i>	3018	<i>BOH 2009/13</i> <i>BOH 2009/19</i> <i>BOH 2009/38</i> <i>BOH 2010/1</i> <i>BOH 2010/1</i>
CCNE Cabinets dentaires (1619) <i>Grille salariale à partir du 01/07/2009</i> <i>Période d'essai (article 3.4 titre III)</i> <i>Salaires à partir du 01/01/2010</i>	<i>25/09/2009</i> <i>25/09/2009</i> <i>18/12/2009</i>	3255	<i>BOH 2009/50</i> <i>BOH 2009/50</i> <i>BOH 2010/9</i>
CCNE Cabinets médicaux (1147) <i>N° 50 modification des articles 21, 25 et 40</i> <i>N° 51 salaires 2009</i> <i>N° 52 régime de prévoyance</i>	<i>14/01/2009</i> <i>14/01/2009</i> <i>03/06/2009</i>	3168	<i>BOH 2009/15</i> <i>BOH 2009/15</i> <i>BOH 2009/35</i>
CCNE Cafétérias et assimilés chaînes (2060) <i>N° 7 insertion professionnelle</i> <i>N° 8 négociation annuelle de branche</i> <i>Contrat d'avenir restauration - salaires</i> <i>N° 9 indemnisation maladie indemnité licenciement</i> <i>Régime de prévoyance complémentaire</i>	<i>15/01/2009</i> <i>15/01/2009</i> <i>24/07/2009</i> <i>24/07/2009</i> <i>24/07/2009</i>	3297	<i>BOH 2009/12</i> <i>BOH 2009/12</i> <i>BOH 2009/42</i> <i>BOH 2009/40</i> <i>BOH 2009/40</i>
CCNE Caoutchouc industrie (45) <i>Mesures emploi formation professionnelle</i> <i>Emploi des seniors</i> <i>N° 2 à l'accord salaires du 11/01/2008</i>	<i>19/11/2009</i> <i>03/12/2009</i> <i>03/12/2009</i>	3046	<i>BOH 2010/8</i> <i>BOH 2010/2</i> <i>BOH 2010/7</i>
CCNE Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>Formation des conducteurs routiers</i> <i>Rémunération des apprentis</i> <i>Période d'essai</i>	<i>30/04/2009</i> <i>30/04/2009</i> <i>16/09/2009</i>	3081	<i>BOH 2009/24</i> <i>BOH 2009/24</i> <i>BOH 2009/52</i>
CCNE Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>Formation des conducteurs routiers</i> <i>Rémunération des apprentis</i> <i>Période d'essai</i>	<i>30/04/2009</i> <i>30/04/2009</i> <i>16/09/2009</i>	3081	<i>BOH 2009/24</i> <i>BOH 2009/24</i> <i>BOH 2009/52</i>

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>Salaires à compter du 01/02/2009 Champagne-Ardenne</i> <i>Salaires à compter du 01/01/2009 Alsace</i> <i>Salaires à compter du 01/04/2009 Limousin</i> <i>Salaires à compter du 01/07/2009 Champagne-Ardenne</i> <i>N° 29 salaires au 01/07/2009 Bourgogne</i> <i>Formation des conducteurs routiers</i> <i>Rémunération des apprentis</i> <i>Période d'essai</i>	 02/02/2009 16/02/2009 25/03/2009 29/06/2009 10/07/2009 30/04/2009 30/04/2009 16/09/2009	3081	 BOH 2009/14 BOH 2009/17 BOH 2009/20 BOH 2009/41 BOH 2009/40 BOH 2009/24 BOH 2009/24 BOH 2009/52
CCNE Casinos (2257) <i>N° 12 absence pour maladie et indemnisation</i> <i>N° 13 gestion prévisionnelle emplois (GPEC)</i> <i>N° 14 prévoyance et frais de santé</i>	 15/04/2009 31/10/2009 10/12/2009	3167	 BOH 2009/22 BOH 2010/2 BOH 2010/12
CCNE Céramiques industrielles (1558) <i>N° 40 salaires mensuels conventionnels</i>	 09/12/2009	3238	 BOH 2010/9
CCNE Chaînes thématiques (2411) <i>Salaires minima au 01/01/2010</i>	 10/12/2009	3319	 BOH 2010/7
CCNE Charcuterie de détail (953) <i>N° 2 régime de prévoyance</i> <i>N° 3 indemnité de licenciement</i> <i>N° 4 salaires à compter du 01/07/2009</i> <i>N° 5 salariés sous contrat de professionnalisation</i> <i>N° 6 période d'essai</i> <i>N° 7 préavis</i>	 16/04/2009 16/04/2009 07/07/2009 07/07/2009 07/07/2009 07/07/2009	3133	 BOH 2009/44 BOH 2009/44 BOH 2009/44 BOH 2009/44 BOH 2009/44 BOH 2009/44
CCNE Charcutières industrielles (1586) <i>Salaires minima 2009</i> <i>Emploi des salariés âgés</i> <i>Actualisation dispositions de la CCN</i> <i>Heures supplémentaires</i>	 09/03/2009 23/09/2009 12/11/2009 12/11/2009	3125	 BOH 2009/20 BOH 2009/45 BOH 2010/13 BOH 2010/13
CCNE Chaussure industrie (1580) <i>Convention salariale 2009 Pays de la Loire</i> <i>Salaires ETAM</i> <i>Salaires ouvriers et employés au 01/07/2009</i> <i>Emploi des salariés âgés</i>	 22/01/2009 06/07/2009 06/07/2009 08/10/2009	3163	 BOH 2009/13 BOH 2009/47 BOH 2009/47 BOH 2009/52
CCNE Chaussures commerce succursaliste (468) <i>Salaires des cadres 2009</i> <i>Salaires des employés 2009</i>	 07/07/2009 07/07/2009	3120	 BOH 2009/37 BOH 2009/37

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Chaussures détaillants (733) <i>N° 66 régime de prévoyance</i> <i>Emploi des seniors</i>	12/10/2009 14/12/2009	3008	BOH 2010/5 BOH 2010/9
CCNE Chaux industrie cadres (1119) <i>Salaires au 01/05/2009 et prime de vacances</i> <i>Égalité professionnelle</i>	05/05/2009 17/11/2009	3064	BOH 2009/31 BOH 2010/6
CCNE Chaux industrie ETDAM (1178) <i>Salaires au 01/05/2009 et prime de vacances</i> <i>Égalité professionnelle</i>	05/05/2009 17/11/2009	3064	BOH 2009/31 BOH 2010/6
CCNE Chaux industrie ouvriers (1177) <i>Salaires au 01/05/2009 et prime de vacances</i> <i>Égalité professionnelle</i>	05/05/2009 17/11/2009	3064	BOH 2009/31 BOH 2010/6
CCNE Chimie industrie (44) <i>Salaires minima 2009</i> <i>Plan d'épargne interentreprises (PEI)</i> <i>Plan d'épargne retraite (PERCOI)</i> <i>Indemnisation du chômage partiel</i> <i>Emploi des seniors</i> <i>Modification de l'accord du 08/04/2009 - PERCOI</i>	07/01/2009 08/04/2009 08/04/2009 10/09/2009 06/11/2009 13/11/2009	3108	BOH 2009/10 BOH 2009/22 BOH 2009/22 BOH 2009/43 BOH 2009/50 BOH 2010/3
CCNE Ciments industrie cadres (363) <i>Salaires et prime de vacances 2009</i> <i>Égalité professionnelle</i>	30/04/2009 20/05/2009	3280	BOH 2009/27 BOH 2009/35
CCNE Ciments industrie fabrication ETDAM (833) <i>Salaires et prime de vacances 2009</i> <i>Égalité professionnelle</i>	30/04/2009 20/05/2009	3280	BOH 2009/27 BOH 2009/35
CCNE Ciments industrie fabrication ouvriers (832) <i>Salaires et prime de vacances 2009</i> <i>Égalité professionnelle</i>	30/04/2009 20/05/2009	3280	BOH 2009/27 BOH 2009/35
CCNE Cinéma exploitation (1307) <i>N° 43 salaires minima et coefficient</i> <i>N° 2 à l'accord du 05/01/2005 - formation continue</i>	15/01/2009 26/03/2009	3097	BOH 2010/10 BOH 2010/10
CCNE Coiffure (2596) <i>N° 14 période d'essai</i> <i>Mise en place de CQP</i> <i>N° 15 création de la CPNEFP</i> <i>N° 16 régime frais de santé</i> <i>Développement du dialogue social</i> <i>N° 17 création d'un article 4.4 à l'avenant n° 8</i>	18/03/2009 15/04/2009 15/04/2009 15/04/2009 17/06/2009 16/09/2009	3159	BOH 2009/27 BOH 2009/27 BOH 2009/34 BOH 2009/27 BOH 2009/37 BOH 2009/47

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Combustibles solides liquides gazeux négoce (1408) <i>Application de la convention et prime vie chère Martinique</i> <i>Champ d'application</i> <i>Période d'essai (article 2 chapitre II)</i>	19/08/2009 24/04/2009 24/04/2009	3004	BOH 2009/44 BOH 2009/47 BOH 2009/47
CCNE Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>N° 29 liste des qualifications professionnelles</i> <i>N° 30 annexe V formation FIMO-FCO</i> <i>N° 31 portabilité des droits prévoyance</i>	16/01/2009 14/05/2009 05/06/2009	3305	BOH 2009/20 BOH 2009/28 BOH 2009/30
CCNE Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Développement du dialogue social et paritarisme</i> <i>N° 3 à l'accord du 29/11/2004 - formation professionnelle</i> <i>Égalité professionnelle et salariale</i> <i>N° 18 salaires</i> <i>N° 4 à l'accord du 29/11/2004 - formation professionnelle</i> <i>GPCC, seniors et sécurisation des parcours</i>	04/02/2009 04/02/2009 07/07/2009 07/07/2009 07/07/2009 01/12/2009	3251	BOH 2009/15 BOH 2009/27 BOH 2009/47 BOH 2009/45 BOH 2009/45 BOH 2010/2
CCNE Commerces de gros (573) <i>Salaires au 01/07/2009</i> <i>Emploi des seniors</i>	06/07/2009 10/11/2009	3044	BOH 2009/38 BOH 2010/1
CCNE Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286) <i>N° 16 maladie ou accident</i> <i>N° 17 régime de prévoyance</i> <i>N° 28 annexe III - salaires</i> <i>N° 1 modification avenant n° 15</i> <i>N° 1 modification avenant n° 17</i>	03/07/2009 03/07/2009 03/07/2009 01/12/2009 01/12/2009	3224	BOH 2009/35 BOH 2009/35 BOH 2009/42 BOH 2010/5 BOH 2010/5
CCNE Coopération maritime salariés non navigants (2494) <i>N° 4 bis champ d'application</i>	01/07/2009	3326	BOH 2009/31
CCNE Cordonnerie (1561) <i>N° 23 prévoyance</i> <i>N° 24 mise à jour de la convention</i> <i>N° 25 salaires</i>	22/06/2009 01/09/2009 01/09/2009	3015	BOH 2009/38 BOH 2009/46 BOH 2009/46
CCNE Cuirs et peaux industrie (207) <i>57 S salaires au 01/07/2009</i> <i>Mixité et égalité professionnelle</i> <i>09/b Emploi des salariés âgés</i>	08/07/2009 06/10/2009 02/12/2009	3058	BOH 2009/43 BOH 2009/49 BOH 2010/3

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Cynégétiques structures associatives personnels (2697) N° 5 rémunération N° 6 période d'essai N° 7 contrat à durée déterminée à objet défini N° 8 rémunération	18/06/2009 03/11/2009 18/12/2009 18/12/2009	3327	BOH 2009/29 BOH 2009/52 BOH 2010/13 BOH 2010/13
CCNE Déchet activités (2149) N° 26 salaires et indemnité de panier de nuit N° 27 congés, indemnité et prime N° 28 adaptation de la convention N° 29 formation conducteurs (FIMO FCO) N° 30 labellisation des établissements FIMO FCO N° 31 répartition de la contribution au FPSPP	26/03/2009 10/04/2009 23/06/2009 23/06/2009 23/06/2009 30/11/2009	3156	BOH 2009/22 BOH 2009/25 BOH 2009/48 BOH 2009/48 BOH 2009/48 BOH 2010/8
CCNE Dentaire laboratoires prothèses (993) Actualisation des articles 17, 18, 18 bis et 19 Grille des salaires au 01/03/2009 Période d'essai	30/01/2009 30/01/2009 18/09/2009	3254	BOH 2009/12 BOH 2009/12 BOH 2009/45
CCNE Désinfection, désinsectisation, dératisation (3 D) (1605) Revalorisation salariale au 01/06/2009 Article 9 - période d'essai Salaires au 01/09/2009	19/05/2009 24/06/2009 01/09/2009	3260	BOH 2009/28 BOH 2009/31 BOH 2009/43
CCNE Distributeurs conseils hors domicile (1536) Salaires minima à compter du 01/07/2009	16/06/2009	3121	BOH 2009/45
CCNE Distribution directe entreprises (2372) N° 15 période d'essai et indemnité licenciement N° 18 financement du FPSPP	17/03/2009 21/12/2009	3316	BOH 2009/28 BOH 2010/13
CCNE Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) N° 10 salaires Participation et épargne salariale	09/09/2009 01/12/2009	3302	BOH 2009/45 BOH 2010/8
CCNE Eaux boissons sans alcool production (1513) N° 25 salaires au 01/07/2009 N° 1 modification article 32 - période d'essai	25/06/2009 16/07/2009	3247	BOH 2009/43 BOH 2009/44
CCNE Écrire instruments (715) N° 36 salaires mensuels minima 2009	17/02/2009	3171	BOH 2009/31
CCNE Édition de musique cadre agent de maîtrise (1016) N° 43 salaires 2009	21/01/2009	3181	BOH 2009/17
CCNE Édition de musique employés (1194) N° 30 salaires 2009	21/01/2009	3181	BOH 2009/17

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Édition phonographique (2770) <i>N° 1 modification d'articles</i>	08/06/2009	3361	BOH 2009/48
CCNE Enchères publiques et commissaires priseurs (2785) <i>Barème des salaires 2009</i> <i>Barème des salaires au 01/01/2009</i>	22/01/2009 07/07/2009		BOH 2009/14 BOH 2009/37
CCNE Enseignement privé à distance (2101) <i>N° 15 actualisation de la convention</i> <i>N° 16 révision des salaires</i> <i>Emploi des personnes porteuses de handicap</i>	03/07/2009 03/07/2009 01/12/2009	3235	BOH 2009/44 BOH 2009/44 BOH 2010/13
CCNE Enseignement privé hors contrat (2691) <i>N° 4 modification d'articles</i> <i>N° 5 rémunération et décompte heures d'activité</i> <i>N° 6 Égalité professionnelle homme-femme</i> <i>N° 6 modification du titre 8 prévoyance</i> <i>N° 7 emploi des seniors</i>	24/03/2009 09/06/2009 09/06/2009 09/12/2009 10/12/2009	3351	BOH 2009/19 BOH 2009/28 BOH 2009/44 BOH 2010/10 BOH 2010/2
CCNE Entreprises techniques services création événement (2717) <i>N° 1 mise en conformité</i> <i>N° 2 salaires</i> <i>Emploi des seniors</i>	30/06/2009 16/07/2009 04/11/2009	3355	BOH 2009/39 BOH 2009/45 BOH 2009/49
CCNE Équipements thermiques cadres ingénieurs assimilés (1256) <i>Rémunérations minimales 2009</i>	03/07/2009	3042	BOH 2009/38
CCNE Équipements thermiques OETAM (998) <i>Période d'essai</i> <i>Rémunérations minimales 2009</i> <i>Répartition de la contribution au FPSPP</i>	29/06/2009 03/07/2009 10/12/2009	3042	BOH 2009/38 BOH 2009/38 BOH 2010/10
CCNE Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790) <i>N° 29 b rémunérations 2009</i> <i>N° 30 CQP agent de restauration</i> <i>N° 31 CQP assistant d'exploitation</i> <i>N° 32 CQP serveur en restauration</i> <i>N° 26 ter révision du champ d'application</i> <i>Désignation des organismes assureurs prévoyance</i> <i>N° 34 création du CQP agent en discothèque</i>	13/03/2009 19/06/2009 19/06/2009 19/06/2009 13/11/2009 11/12/2009 11/12/2009	3275	BOH 2009/20 BOH 2009/32 BOH 2009/32 BOH 2009/32 BOH 2010/8 BOH 2010/13 BOH 2010/13
CCNE Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>Désignation de l'OPCA de branche</i>	08/10/2009	3020	BOH 2010/7

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Exploitations frigorifiques (200) N° 74 période d'essai N° 1 à l'avenant n° 67 - prévoyance N° 75 salaires à compter du 01/07/2009	23/06/2009 30/09/2009 30/09/2009	3178	BOH 2009/47 BOH 2009/47 BOH 2010/5
CCNE Fleuristes animaux familiers (1978) N° 2 à l'accord du 13/06/2000 - paritarisme N° 6 à l'accord du 09/12/1997 - prévoyance Classifications professionnelles N° 7 à l'accord du 09/12/1997 - prévoyance N° 8 à l'accord du 09/12/1997 - prévoyance N° 10 repos hebdomadaire N° 9 champ d'application Emploi des seniors Salaires minima	17/03/2009 07/05/2009 01/07/2009 01/07/2009 01/07/2009 01/10/2009 01/10/2009 21/10/2009 21/10/2009	3010	BOH 2009/21 BOH 2009/30 BOH 2009/47 BOH 2009/50 BOH 2009/50 BOH 2010/1 BOH 2010/1 BOH 2009/51 BOH 2010/4
CCNE Formation organismes (1516) Développement emploi personnes handicapées Salaires minima au 01/01/2009 Modification accord du 03/07/1992 - prévoyance Modification accord du 03/07/1992 - prévoyance	24/03/2009 27/04/2009 20/10/2009 14/12/2009	3249	BOH 2009/30 BOH 2009/27 BOH 2009/50 BOH 2010/10
CCNE Fourrure industrie (673) N° 69 salaires minima au 01/09/2009 N° 70 salaires au 01/09/2009	27/07/2009 27/07/2009	3067	BOH 2010/2 BOH 2010/2
CCNE Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) N° 20 régime de prévoyance N° 21 taux de cotisations prévoyance - frais santé N° 22 organisme gestionnaire prévoyance N° 22 bis modification des avenants 21 et 22 N° 23 contrat responsable N° 24 minima conventionnel des emplois-repères N° 25 prévoyance	11/02/2009 11/02/2009 11/02/2009 06/03/2009 27/04/2009 27/05/2009 20/10/2009	3014	BOH 2009/17 BOH 2009/17 BOH 2009/17 BOH 2009/17 BOH 2009/27 BOH 2009/30 BOH 2009/52
CCNE Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) N° 86 prévoyance cadres et non cadres N° 87 salaires N° 88 portabilité prévoyance complémentaire N° 89 portabilité frais de soins de santé Emploi des seniors	09/07/2009 09/07/2009 23/10/2009 23/10/2009 25/11/2009	3244	BOH 2009/38 BOH 2009/38 BOH 2009/50 BOH 2009/50 BOH 2009/51

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Fruits légumes expédition exportation (1405) <i>Annexes 3 et 4 - indemnité retraite</i> <i>Annexe spécifique indemnité départ à la retraite</i> <i>Annexes 3 et 4 - portabilité</i> <i>N° 13 salaires</i> <i>Emploi des seniors</i>	<i>05/06/2009</i> <i>05/06/2009</i> <i>16/10/2009</i> <i>16/10/2009</i> <i>20/11/2009</i>	3233	<i>BOH 2009/47</i> <i>BOH 2009/47</i> <i>BOH 2009/49</i> <i>BOH 2010/1</i> <i>BOH 2010/2</i>
CCNE Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>N° 74 mise à jour de la convention</i> <i>N° 75 annexe II - salaires</i>	<i>27/04/2009</i> <i>16/11/2009</i>	3144	<i>BOH 2009/36</i> <i>BOH 2010/6</i>
CCNE Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Salaires à compter du 01/01/2009</i> <i>Modification du régime de prévoyance</i>	<i>14/01/2009</i> <i>16/04/2009</i>	3205100	<i>BOH 2009/14</i> <i>BOH 2009/26</i>
CCNE Golf (2021) <i>N° 43 salaires</i> <i>N° 44 classifications</i> <i>N° 45 diverses modifications</i> <i>N° 46 prévoyance des non-cadres</i> <i>N° 47 fonds d'aide au développement du paritarisme</i>	<i>28/01/2009</i> <i>16/09/2009</i> <i>16/09/2009</i> <i>16/09/2009</i> <i>16/09/2009</i>	3283	<i>BOH 2009/14</i> <i>BOH 2009/45</i> <i>BOH 2009/45</i> <i>BOH 2009/45</i> <i>BOH 2009/45</i>
CCNE Habillement articles textiles commerce de détail (1483) <i>Égalité professionnelle et salariale</i> <i>N° 17 salaires minima</i> <i>Période d'essai - indemnité licenciement</i> <i>N° 4 à l'accord du 19/03/2003 - Prévoyance</i>	<i>28/01/2009</i> <i>24/03/2009</i> <i>15/09/2009</i> <i>24/11/2009</i>	3241	<i>BOH 2009/17</i> <i>BOH 2009/23</i> <i>BOH 2009/52</i> <i>BOH 2010/13</i>
CCNE Habillement commerce succursales (675) <i>Salaires minima + prime d'ancienneté</i>	<i>30/11/2009</i>	3065	<i>BOH 2010/7</i>
CCNE Habillement industries (247) <i>S 52 salaires</i> <i>Emploi des salariés âgés</i> <i>S 53 salaires 2010</i>	<i>21/09/2009</i> <i>17/11/2009</i> <i>16/12/2009</i>	3098	<i>BOH 2009/49</i> <i>BOH 2010/2</i> <i>BOH 2010/9</i>
CCNE Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>N° 2 révision de la convention</i> <i>Période de professionnalisation</i> <i>Emploi des seniors</i>	<i>26/05/2009</i> <i>26/05/2009</i> <i>01/12/2009</i>	3221	<i>BOH 2009/42</i> <i>BOH 2009/42</i> <i>BOH 2010/5</i>
CCNE Habitat social organisations professionnelles (2526) <i>N° 5 période d'essai</i> <i>N° 6 salaires au 01/06/2009</i> <i>Annexe à l'accord formation professionnelle</i> <i>Annexe à la convention collective nationale</i> <i>N° 7 salaires VP au 01/01/2010</i>	<i>13/05/2009</i> <i>19/06/2009</i> <i>20/10/2009</i> <i>20/10/2009</i> <i>09/12/2009</i>	3330	<i>BOH 2009/27</i> <i>BOH 2009/36</i> <i>BOH 2010/1</i> <i>BOH 2010/1</i> <i>BOH 2010/7</i>

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>Non-discrimination et gestion des carrières</i>	03/07/2009	3190	BOH 2009/36
CCNE Horlogerie (1044) <i>Mixité et égalité professionnelle</i> <i>Emploi des seniors</i>	22/06/2009 20/11/2009	3152	BOH 2010/12 BOH 2009/52
CCNE Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>Emploi des seniors</i>	11/12/2009	3240	BOH 2010/4
CCNE Hospitalisation privée (2264) <i>Valeur du point au 01/04/2009</i> <i>Modification articles 84-1 & 84-1 bis - prévoyance</i> <i>N° 22 période d'essai, licenciement, rupture</i> <i>Avis d'interprétation de l'avenant n° 19</i> <i>N° 15 classification médecins et pharmaciens</i> <i>N° 23 report des congés payés</i> <i>Emploi des seniors</i>	13/03/2009 24/04/2009 24/04/2009 29/04/2009 20/05/2009 09/09/2009 16/10/2009	3307	BOH 2009/20 BOH 2009/24 BOH 2009/24 BOH 2009/25 BOH 2009/37 BOH 2009/44 BOH 2009/48
CCNE Hôtellerie de plein air (1631) <i>Lutte contre le travail illégal</i> <i>Création de surveillant d'espace aquatique</i> <i>N° 22 salaires à compter du 01/06/2009</i> <i>N° 23 grille de classification des emplois</i> <i>N° 2 à l'accord du 09/03/2004 - prévoyance</i>	20/03/2009 21/04/2009 21/04/2009 16/06/2009 21/07/2009	3271	BOH 2009/19 BOH 2009/28 BOH 2009/25 BOH 2009/28 BOH 2009/39
CCNE Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>N° 7 suspension du contrat de travail</i> <i>N° 8 prévoyance</i> <i>N° 9 portabilité des droits</i> <i>N° 10 prime au tuteur "accrédité"</i> <i>N° 6 modification des avenants n° 2 et 5</i>	22/06/2009 22/06/2009 22/06/2009 15/12/2009 15/12/2009	3292	BOH 2009/41 BOH 2009/41 BOH 2009/41 BOH 2010/3 BOH 2010/3
CCNE Huissiers de justice (1921) <i>N° 35 salaires</i> <i>N° 36 retraite supplémentaire</i>	17/03/2009 13/05/2009	3037	BOH 2009/20 BOH 2009/25
CCNE Immobilier (1527) <i>Salaires et prime d'ancienneté 2009 - annexe II</i> <i>N° 42 prime d'ancienneté</i> <i>N° 43 salaires annexe II</i> <i>N° 44 modification article 13 - période d'essai</i> <i>N° 45 commission d'interprétation</i> <i>Emploi des seniors</i> <i>N° 46 salaires modification annexe II de la CCN</i> <i>Salaires minima 2010</i>	05/05/2009 23/06/2009 23/06/2009 23/06/2009 23/06/2009 16/12/2009 16/12/2009 16/12/2009	3090	BOH 2009/27 BOH 2009/42 BOH 2009/42 BOH 2009/42 BOH 2009/42 BOH 2010/3 BOH 2010/9 BOH 2010/9

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Importation exportation commission courtage (43) <i>Réforme des classifications</i> <i>Modification article 9 - période d'essai</i> <i>à l'avenant du 22/05/2007 - FORCO</i> <i>Épargne salariale</i> <i>N° 2 à l'accord du 19/01/2004 - prévoyance</i> <i>Salaires à compter du 01/07/2009</i> <i>Égalité professionnelle</i> <i>Emploi des seniors</i> <i>Modification de l'accord du 21/09/2009 - seniors</i> <i>Modification article 35 - adhésions</i> <i>Salaires au 01/01/2010</i>	<i>02/03/2009</i> <i>29/05/2009</i> <i>22/06/2009</i> <i>22/06/2009</i> <i>22/06/2009</i> <i>22/06/2009</i> <i>21/09/2009</i> <i>21/09/2009</i> <i>03/11/2009</i> <i>16/11/2009</i> <i>21/12/2009</i>	3100	<i>BOH 2009/21</i> <i>BOH 2009/33</i> <i>BOH 2009/37</i> <i>BOH 2009/38</i> <i>BOH 2009/37</i> <i>BOH 2009/37</i> <i>BOH 2009/46</i> <i>BOH 2009/46</i> <i>BOH 2009/49</i> <i>BOH 2010/12</i> <i>BOH 2010/9</i>
CCNE Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Politique salariale 2009</i> <i>Grille des rémunérations au 01/01 et 01/07/2010</i>	<i>23/01/2009</i> <i>23/11/2009</i>	3138	<i>BOH 2009/10</i> <i>BOH 2010/7</i>
CCNE Jardineries graineteries (1760) <i>Régime de prévoyance</i> <i>Salaires au 01/07/2009</i> <i>N° 1 à l'accord du 11/06/2009 - prévoyance</i> <i>Emploi des seniors</i>	<i>11/06/2009</i> <i>23/06/2009</i> <i>12/11/2009</i> <i>26/11/2009</i>	3272	<i>BOH 2009/35</i> <i>BOH 2009/35</i> <i>BOH 2010/4</i> <i>BOH 2009/52</i>
CCNE Jeux jouets industries (1607) <i>N° 32 égalité professionnelle</i> <i>N° 33 mise à jour</i> <i>N° 34 régime de prévoyance</i> <i>N° 6 régime de prévoyance</i> <i>N° 35 égalité professionnelle</i> <i>N° 36 contrat de professionnalisation</i> <i>N° 37 prévoyance du personnel cadre</i> <i>N° 38 prévoyance non cadre</i> <i>N° 39 gestion de l'emploi des seniors</i> <i>N° 40 salaires minima au 01/01/2010</i> <i>N° 41 répartition contribution FPSPP</i>	<i>10/06/2009</i> <i>10/06/2009</i> <i>09/07/2009</i> <i>09/07/2009</i> <i>10/09/2009</i> <i>10/09/2009</i> <i>08/10/2009</i> <i>08/10/2009</i> <i>25/11/2009</i> <i>11/12/2009</i> <i>11/12/2009</i>	3130	<i>BOH 2009/32</i> <i>BOH 2009/32</i> <i>BOH 2009/34</i> <i>BOH 2010/8</i> <i>BOH 2009/51</i> <i>BOH 2009/51</i> <i>BOH 2009/51</i> <i>BOH 2009/51</i> <i>BOH 2009/52</i> <i>BOH 2010/7</i> <i>BOH 2010/7</i>
CCNE Journalistes (1480) <i>N° 13 modification annexe 1 - formation professionnelle</i>	<i>12/05/2009</i>	3136	<i>BOH 2010/13</i>
CCNE Laitière industrie (112) <i>N° 1 régime de prévoyance</i> <i>N° 13 annexe I ter primes ancienneté au 01/07/2009</i> <i>N° 28 annexe I bis rémunérations au 01/07/2009</i> <i>N° 40 annexe I salaires au 01/07/2009</i> <i>Rémunérations au 01/07/2009</i> <i>Emploi des salariés âgés</i>	<i>10/02/2009</i> <i>10/07/2009</i> <i>10/07/2009</i> <i>10/07/2009</i> <i>10/07/2009</i> <i>22/12/2009</i>	3124	<i>BOH 2009/16</i> <i>BOH 2009/33</i> <i>BOH 2009/33</i> <i>BOH 2009/33</i> <i>BOH 2009/33</i> <i>BOH 2010/6</i>

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Lin rouissage teillage (1659) <i>N° 21 aux annexes salaires au 01/07/2009</i> <i>N° 21 travaux à la tâche</i> <i>N° 22 emploi des seniors</i>	<i>15/07/2009</i> <i>15/07/2009</i> <i>10/12/2009</i>	3264	<i>BOH 2009/46</i> <i>BOH 2009/46</i> <i>BOH 2010/8</i>
CCNE Logistique entreprises communication directe (1611) <i>N° 14 modifications de la convention</i> <i>Salaires minima à compter 01/09/2009</i>	<i>03/09/2009</i> <i>03/09/2009</i>	3261	<i>BOH 2009/46</i> <i>BOH 2009/46</i>
CCNE Magasins grands populaires (2156) <i>Rémunérations minima garanties</i> <i>Modalités de répartition au FPSPP</i>	<i>10/07/2009</i> <i>11/12/2009</i>	3082	<i>BOH 2009/36</i> <i>BOH 2010/11</i>
CCNE Maisons d'étudiants (1671) <i>N° 39 période d'essai</i> <i>N° 40 grille des coefficients</i>	<i>19/06/2009</i> <i>15/10/2009</i>	3266	<i>BOH 2009/40</i> <i>BOH 2009/52</i>
CCNE Mannequins agences (2397) <i>Politique salariale pour 2009</i> <i>Politique salariale pour 2010</i>	<i>30/04/2009</i> <i>19/11/2009</i>	3318	<i>BOH 2009/27</i> <i>BOH 2010/4</i>
CCNE Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>N° 15 salariés mis à disposition</i> <i>N° 92 salaires et indemnités</i> <i>N° 16 portabilité des droits - prévoyance</i> <i>N° 17 écart de rémunération</i> <i>N° 18 indemnités de départ en retraite</i> <i>N° 93 salaires et primes pour 2010</i> <i>N° 19 révision accord formation continue</i>	<i>25/02/2009</i> <i>24/03/2009</i> <i>30/06/2009</i> <i>17/11/2009</i> <i>17/11/2009</i> <i>17/11/2009</i> <i>25/11/2009</i>	3170	<i>BOH 2009/17</i> <i>BOH 2009/20</i> <i>BOH 2009/42</i> <i>BOH 2010/5</i> <i>BOH 2010/5</i> <i>BOH 2010/5</i> <i>BOH 2010/5</i>
CCNE Manutention portuaire (1763) <i>N° 32 salaires minimaux garantis au 01/01/2009</i> <i>N° 30 salaires au 01/01/2009 Bordeaux</i> <i>N° 2 à l'accord du 19/12/2006 - CQP</i> <i>N° 29 gratification annuelle Bordeaux</i> <i>N° 31 répartition du coût d'un repas au Verdon Bordeaux</i>	<i>17/02/2009</i> <i>23/02/2009</i> <i>24/03/2009</i> <i>17/07/2009</i> <i>20/07/2009</i>	3273	<i>BOH 2009/25</i> <i>BOH 2009/14</i> <i>BOH 2009/24</i> <i>BOH 2009/43</i> <i>BOH 2009/43</i>
CCNE Mareyeurs-expéditeurs (1589) <i>N° 26 prévoyance</i> <i>N° 27 contingent heures supplémentaires</i> <i>N° 28 observatoire des métiers et qualifications</i> <i>N° 29 annexe II - salaires au 01/07/2009</i> <i>N° 29 bis annexe II - salaires au 01/07/2009</i> <i>N° 30 portant reconduction du GNP et de l'OCIRP</i>	<i>16/03/2009</i> <i>26/06/2009</i> <i>26/06/2009</i> <i>26/06/2009</i> <i>26/06/2009</i> <i>18/12/2009</i>	3256	<i>BOH 2009/19</i> <i>BOH 2009/39</i> <i>BOH 2009/39</i> <i>BOH 2009/39</i> <i>BOH 2009/38</i> <i>BOH 2010/13</i>

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Matériaux construction négoce cadres (652) <i>Égalité professionnelle - diversité sociale</i> <i>N° 8 salaires minimaux à compter du 01/10/2009</i> <i>Emploi et travail des seniors</i>	<i>10/02/2009</i> <i>13/10/2009</i> <i>12/11/2009</i>	3154	<i>BOH 2009/18</i> <i>BOH 2010/3</i> <i>BOH 2009/50</i>
CCNE Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>Égalité professionnelle - diversité sociale</i> <i>N° 7 salaires minimaux au 01/10/2009</i> <i>Emploi et travail des seniors</i>	<i>10/02/2009</i> <i>13/10/2009</i> <i>12/11/2009</i>	3154	<i>BOH 2009/18</i> <i>BOH 2010/3</i> <i>BOH 2009/50</i>
CCNE Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>Égalité professionnelle - diversité sociale</i> <i>N° 7 salaires minimaux au 01/10/2009</i> <i>Emploi et travail des seniors</i>	<i>10/02/2009</i> <i>13/10/2009</i> <i>12/11/2009</i>	3154	<i>BOH 2009/18</i> <i>BOH 2010/3</i> <i>BOH 2009/50</i>
CCNE Médecine du travail services interentreprises (897) <i>Salaires 2009</i> <i>Modification accord du 02/10/2007 - IPD</i> <i>Références de l'intitulé de la convention</i> <i>Insertion professionnelle et emploi des seniors</i>	<i>20/01/2009</i> <i>02/02/2009</i> <i>11/09/2009</i> <i>24/09/2009</i>	3031	<i>BOH 2009/26</i> <i>BOH 2009/27</i> <i>BOH 2009/44</i> <i>BOH 2009/45</i>
CCNE Médico-techniques négoce et prestations de service (1982) <i>Régime de prévoyance</i> <i>Contrats de professionnalisation</i>	<i>04/06/2009</i> <i>15/10/2009</i>	3286	<i>BOH 2009/34</i> <i>BOH 2009/52</i>
CCNE Métallurgie ingénieurs et cadres (650) <i>Appointements minimaux à partir de 2009</i>	<i>05/02/2009</i>	3025	<i>BOH 2009/14</i>
CCNE Métreurs vérificateurs (1726) <i>N° 66 salaires au 01/01/2009</i> <i>N° 66 salaires au 01/01/2009 Région parisienne</i> <i>N° 66 salaires à compter du 01/01/2009</i> <i>N° 66 salaires à compter du 01/01/2009 Région parisienne</i> <i>N° 6 à l'avenant n° 4 du 20/01/1999 - prévoyance</i> <i>N° 67 salaires au 01/07/2009</i> <i>N° 67 salaires au 01/07/2009 Région parisienne</i> <i>N° 7 à l'avenant n° 4 du 20/01/1999 - prévoyance</i>	<i>21/01/2009</i> <i>21/01/2009</i> <i>08/04/2009</i> <i>08/04/2009</i> <i>08/04/2009</i> <i>01/07/2009</i> <i>01/07/2009</i> <i>09/12/2009</i>	3169	<i>BOH 2009/10</i> <i>BOH 2009/10</i> <i>BOH 2009/23</i> <i>BOH 2009/23</i> <i>BOH 2009/33</i> <i>BOH 2009/33</i> <i>BOH 2009/33</i> <i>BOH 2010/8</i>
CCNE Meunerie (1930) <i>N° 28 période d'essai et indemnité de licenciement</i> <i>N° 29 salaires minima à partir du 01/01/2009</i> <i>Emploi des seniors</i>	<i>13/02/2009</i> <i>13/02/2009</i> <i>22/12/2009</i>	3060	<i>BOH 2009/15</i> <i>BOH 2009/15</i> <i>BOH 2010/4</i>

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Missions locales et PAIO (2190) <i>N° 32 toilette de la convention</i> <i>N° 36 titre IV - prévoyance</i> <i>N° 33 classement professionnel et rémunération</i> <i>Prévention et gestion des incivilités et violences</i> <i>N° 35 périodes d'essai</i> <i>N° 37 valeur du point et indices professionnels</i> <i>N° 38 périodicité de la négociation salariale</i>	 <i>31/03/2009</i> <i>01/04/2009</i> <i>05/06/2009</i> <i>05/06/2009</i> <i>29/06/2009</i> <i>16/12/2009</i> <i>16/12/2009</i>	3304	 <i>BOH 2009/23</i> <i>BOH 2009/46</i> <i>BOH 2009/38</i> <i>BOH 2009/38</i> <i>BOH 2009/38</i> <i>BOH 2010/9</i> <i>BOH 2010/9</i>
CCNE Mutualité (2128) <i>N° 13 droit syndical, IRP et annexe 6</i> <i>Gestion prévisionnelle emploi compétences GPEC</i> <i>Politique salariale au titre de l'année 2010</i>	 <i>18/03/2009</i> <i>15/07/2009</i> <i>16/11/2009</i>	3300	 <i>BOH 2009/24</i> <i>BOH 2009/43</i> <i>BOH 2010/2</i>
CCNE Navigation de plaisance (1423) <i>N° 39 rémunérations minimales annexe VI</i>	 <i>10/06/2009</i>	3187	 <i>BOH 2009/29</i>
CCNE Navigation intérieure marchandises ouvriers (3) <i>Rémunérations minimales au 01/01/2009</i>	 <i>29/06/2009</i>		 <i>BOH 2009/43</i>
CCNE Navigation intérieure marchandises personnel sédentaire (2174) <i>Rémunérations minimales au 01/01/2009</i>	 <i>29/06/2009</i>	3153	 <i>BOH 2009/43</i>
CCNE Navigation intérieure passagers ETAM cadre (1974) <i>Rémunérations minimales au 01/01/2009</i>	 <i>29/06/2009</i>	3293	 <i>BOH 2009/43</i>
CCNE Navigation libre personnel sédentaire (23) <i>N° 1 à l'accord du 30/05/2005 - formation professionnelle</i>	 <i>05/03/2009</i>	3216	 <i>BOH 2009/39</i>
CCNE Notariat (2205) <i>Pv d'interprétation article 20.1</i> <i>N° 1 accord du 10/07/2008 - professionnalisation</i> <i>Adhésion fond commun de placement FCPM</i> <i>N° 15 prévoyance complémentaire</i> <i>Prévoyance complémentaire</i> <i>Prévoyance couverture du risque dépendance totale</i>	 <i>28/05/2009</i> <i>09/07/2009</i> <i>17/12/2009</i> <i>17/12/2009</i> <i>17/12/2009</i> <i>17/12/2009</i>	3134	 <i>BOH 2009/37</i> <i>BOH 2009/37</i> <i>BOH 2010/11</i> <i>BOH 2010/11</i> <i>BOH 2010/11</i> <i>BOH 2010/11</i>
CCNE Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>Contingent heures supplémentaires et indemnité licenciement</i> <i>Salaires minima 2009</i>	 <i>18/06/2009</i> <i>08/10/2009</i>	3184	 <i>BOH 2009/45</i> <i>BOH 2010/6</i>
CCNE Optique lunetterie de détail (1431) <i>N° 1 à l'accord du 21/04/2005 - formation professionnelle</i> <i>à l'accord du 08/12/2004 - paritarisme</i> <i>Article 36 - congés exceptionnels</i>	 <i>03/03/2009</i> <i>23/04/2009</i> <i>30/06/2009</i>	3084	 <i>BOH 2009/18</i> <i>BOH 2009/30</i> <i>BOH 2009/41</i>

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Panneaux à base de bois industrie (2089) <i>Politique salariale 2009</i>	25/03/2009	3113	BOH 2009/28
CCNE Papeterie et bureau fabrique d'articles (1689) <i>N° 4 salaires mensuels minima au 01/05/2009</i>	30/04/2009	3019	BOH 2009/25
CCNE Papeterie fournitures de bureau commerce de détail (1539) <i>Révision accord du 22/02/2006</i> <i>Prorogation de la CCN</i> <i>N° 4 à l'accord du 10/12/1990</i> <i>Répartition de la contribution au FPSPP</i>	02/07/2009 17/09/2009 19/10/2009 09/12/2009	3252	BOH 2010/8 BOH 2010/1 BOH 2010/2 BOH 2010/11
CCNE Papiers cartons distribution commerce gros OETDAM (802) <i>N° 1 accord du 19/11/2008 - classifications</i>	06/03/2009	3158	BOH 2009/49
CCNE Papiers cartons distribution commerce ingénieurs cadres (925) <i>N° 1 accord du 19/11/2008 - classifications</i>	06/03/2009	3054	BOH 2009/49
CCNE Papiers cartons production OEDTAM (1492) <i>N° 1 accord du 27/01/1993 - classification</i>	17/06/2009	3242	BOH 2009/40
CCNE Papiers cartons transformation OEDTAM (1495) <i>N° 1 accord du 27/01/1993 - classification</i>	17/06/2009	3250	BOH 2009/40
CCNE Particulier employeur salariés (2111) <i>S 36 salaires</i> <i>N° 2 à l'annexe 6 - prévoyance</i>	09/07/2009 07/09/2009	3180	BOH 2009/40 BOH 2009/47
CCNE Pâtes alimentaires sèches couscous non préparé (1987) <i>N° 2009-01 période d'essai</i> <i>N° 2009-02 délai de carence</i> <i>N° 2009-03 indemnité conventionnelle licenciement</i> <i>N° 2009-04 emploi des seniors</i> <i>N° 2009-05 salaires, primes, indemnités</i>	11/06/2009 11/06/2009 11/06/2009 02/10/2009 15/10/2009	3294	BOH 2009/37 BOH 2009/37 BOH 2009/37 BOH 2009/48 BOH 2010/3
CCNE Pâtisserie (1267) <i>N° 65 salaires au 01/02/2009</i> <i>N° 66 jours fériés</i> <i>N° 67 remboursement complémentaire santé</i> <i>N° 68 régime de prévoyance cadres et non-cadres</i>	27/01/2009 21/07/2009 27/10/2009 27/10/2009	3215	BOH 2009/13 BOH 2009/44 BOH 2009/50 BOH 2009/52
CCNE Pétrole industrie (1388) <i>Égalité professionnelle</i> <i>Processus de négociation des accords de branche</i>	09/04/2009 19/11/2009	3001	BOH 2009/31 BOH 2010/13

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Pharmaceutique industrie (176) <i>Frais de logement et nourriture visiteurs médicaux</i> <i>Modification article 15 (droit syndical)</i> <i>Salaires minima 2009</i> <i>Évolution de l'emploi</i> <i>Désignation des organismes assureurs - prévoyance</i> <i>Révision convention collective nationale</i> <i>Modification accord du 25/09/2008 - handicap</i> <i>Emploi des seniors</i> <i>Modification du 08/07/2009 - révision CCN</i>	 30/01/2009 30/01/2009 30/01/2009 28/05/2009 17/06/2009 08/07/2009 24/09/2009 03/11/2009 19/11/2009	 3104	 BOH 2009/10 BOH 2009/10 BOH 2009/10 BOH 2009/29 BOH 2009/42 BOH 2010/6 BOH 2009/46 BOH 2009/50 BOH 2010/6
CCNE Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Modification accord du 03/12/1992 - prévoyance</i>	 01/07/2009	 3063	 BOH 2009/49
CCNE Pharmaceutique répartition (1621) <i>Annexe I de l'accord du 08/03/1994 - prévoyance</i>	 22/06/2009	 3262	 BOH 2009/35
CCNE Pharmacie d'officine (1996) <i>Bonification de rémunération et CQP</i> <i>Modification de l'accord du 19/09/2007 - CQP</i> <i>Portabilité prévoyance frais de santé</i> <i>Amélioration des conditions de travail</i>	 01/04/2009 01/04/2009 02/07/2009 30/09/2009	 3052	 BOH 2009/28 BOH 2009/28 BOH 2009/47 BOH 2009/48
CCNE Poissonnerie (1504) <i>N° 67 indemnisation pour maladie ou accident</i> <i>N° 68 formation hygiène et bonnes pratiques</i> <i>N° 69 modification de l'avenant n° 61</i> <i>N° 70 salaires à partir du 01/10/2009</i>	 27/02/2009 27/03/2009 10/09/2009 10/09/2009	 3243	 BOH 2009/23 BOH 2009/23 BOH 2009/46 BOH 2009/46
CCNE Pompes funèbres (759) <i>Période d'essai, démission, retraite</i> <i>Salaires à compter du 01/09/2009</i> <i>Révision temps de travail (modulation)</i> <i>Salaires à compter du 01/01/2010</i> <i>Emploi des seniors</i> <i>Répartition contribution sécurisation des parcours</i>	 27/01/2009 12/05/2009 13/11/2009 13/11/2009 11/12/2009 14/12/2009	 3269	 BOH 2009/23 BOH 2009/30 BOH 2010/8 BOH 2010/8 BOH 2010/1 BOH 2010/1
CCNE Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Modification accord du 13/02/2006</i> <i>Égalité professionnelle</i> <i>Avis interprétatif n° 20</i> <i>Avis interprétatif n° 21</i> <i>Salaires</i>	 13/05/2009 28/05/2009 16/06/2009 16/09/2009 04/11/2009	 3301	 BOH 2010/13 BOH 2009/35 BOH 2009/47 BOH 2010/13 BOH 2010/4

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Période d'essai</i> <i>Répartition de la contribution au FPSPP</i>	16/07/2009 14/12/2009	3196	BOH 2009/52 BOH 2010/13
CCNE Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>N° 79 salaires minima 2009</i> <i>N° 81 actualisation de la convention</i> <i>N° 82 emploi des salariés âgés</i>	08/07/2009 08/07/2009 28/10/2009	3127	BOH 2009/36 BOH 2010/1 BOH 2009/49
CCNE Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) <i>N° 57 salaires à compter du 01/07/2009</i> <i>N° 1 à l'accord du 30/11/2007 - seniors</i>	08/07/2009 08/09/2009	3165	BOH 2009/49 BOH 2009/45
CCNE Promotion construction (1512) <i>N° 25 période d'essai</i> <i>N° 26 salaires minima 2009-2010</i>	07/04/2009 24/11/2009	3248	BOH 2009/22 BOH 2010/4
CCNE Propreté entreprises (1810) <i>N° 2 annexe 7 champ d'application</i> <i>N° 1 période d'essai</i> <i>N° 8 à l'accord du 25/06/2002 - classifications</i> <i>Seniors</i>	29/04/2009 22/07/2009 27/07/2009 22/09/2009	3173	BOH 2009/29 BOH 2009/36 BOH 2009/35 BOH 2009/45
CCNE Publicité (86) <i>CQP de créatif multimédia</i> <i>Salaires à compter du 01/12/2009 (annexe III)</i>	27/01/2009 29/09/2009	3073	BOH 2009/17 BOH 2010/3
CCNE Quincaillerie commerces cadres (731) <i>Préparation projet rénovation convention</i> <i>Accord du 14/12/1994 - INTERGROS</i> <i>Emploi des salariés âgés</i> <i>Salaires minima</i>	26/03/2009 28/05/2009 15/10/2009 26/11/2009	3311	BOH 2009/24 BOH 2009/34 BOH 2009/48 BOH 2010/1
CCNE Quincaillerie commerces employés (1383) <i>Préparation projet rénovation convention</i> <i>Accord du 14/12/1994 - INTERGROS</i> <i>Emploi des salariés âgés</i> <i>Salaires minima</i>	26/03/2009 28/05/2009 15/10/2009 26/11/2009	3311	BOH 2009/24 BOH 2009/34 BOH 2009/48 BOH 2010/1

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Récupération industries et commerces (637) <i>N° 1 à l'accord prévoyance du 09/04/2008</i> <i>N° 2 à l'accord du 09/04/2008 - prévoyance</i> <i>Classifications</i> <i>Développement de l'apprentissage</i> <i>Modification article 67 bis - prime de vacances</i> <i>N° 3 à l'accord du 09/04/2008 - prévoyance</i> <i>N° 1 à l'accord du 07/05/2009 - classifications</i> <i>N° 9 à l'accord du 26/01/1999 - FIMO/FCOS</i> <i>Salaires au 01/10/2009</i> <i>N° 4 à l'accord du 09/04/2008 - prévoyance</i> <i>Seniors</i>	 12/01/2009 13/01/2009 07/05/2009 07/05/2009 07/05/2009 08/07/2009 17/09/2009 17/09/2009 13/10/2009 13/10/2009	3228	 BOH 2009/11 BOH 2009/22 BOH 2009/29 BOH 2009/29 BOH 2009/29 BOH 2009/48 BOH 2010/3 BOH 2009/48 BOH 2010/4 BOH 2010/3 BOH 2009/52
CCNE Remontées mécaniques et domaines skiables (454) <i>N° 37 modification article 21 bis (prévoyance)</i> <i>N° 38 changement d'intitulé de la convention</i> <i>N° 39 modification article 16 (contrat de travail)</i> <i>N° 69 annexe 4 - salaires minimaux au 01/12/2009</i> <i>N° 73 annexe 3 - salaires horaires au 01/12/2009</i> <i>N° 75 annexe 1 - salaires horaires au 01/12/2009</i> <i>N° 75 annexe 2 - salaires horaires au 01/12/2009</i> <i>N° 40 maintien des garanties prévoyance</i> <i>N° 41 emploi des seniors</i>	 20/10/2009 20/10/2009 20/10/2009 20/10/2009 20/10/2009 20/10/2009 20/10/2009 25/11/2009 25/11/2009	3122	 BOH 2010/2 BOH 2010/2 BOH 2010/2 BOH 2010/2 BOH 2010/2 BOH 2010/2 BOH 2010/2 BOH 2010/2 BOH 2009/51
CCNE Reprographie (706) <i>Salaires à compter du 01/06/2009</i>	 26/02/2009	3027	 BOH 2009/15
CCNE Restauration de collectivités (1266) <i>N° 2 à l'avenant n° 3 changement prestataire</i> <i>N° 44 minima conventionnels</i> <i>N° 45 transposition loi marché du travail</i>	 27/05/2009 22/06/2009 22/06/2009	3225	 BOH 2009/30 BOH 2009/39 BOH 2009/47
CCNE Restauration rapide (1501) <i>N° 2 à l'avenant n° 21 - prévoyance</i>	 10/12/2009	3245	 BOH 2010/11
CCNE Retraites complémentaires institutions (1794) <i>Salaires RMMG 2009</i> <i>N° 10 nouvelle codification</i> <i>N° 11 annexes III et IV - contrat type prévoyance</i> <i>Promotion de la diversité et égalité des chances</i> <i>Suppression de la délibération n° 27</i> <i>Portabilité des couvertures santé et prévoyance</i> <i>Prise en compte des salariés seniors</i>	 16/01/2009 27/03/2009 27/03/2009 27/03/2009 27/03/2009 23/09/2009 23/09/2009	3276	 BOH 2009/10 BOH 2009/23 BOH 2009/22 BOH 2009/22 BOH 2009/23 BOH 2009/47 BOH 2009/44

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Sérigraphie industrie (614) <i>Salaires à compter du 01/07/2009</i> <i>Salaires minima à compter du 01/01/2010</i>	<i>22/09/2009</i> <i>15/12/2009</i>	3137	<i>BOH 2009/46</i> <i>BOH 2010/10</i>
CCNE Spectacles entrepreneurs artistes de variété (2310) <i>Plafonds congés spectacles 2009-2010</i>	<i>16/03/2009</i>	3277	<i>BOH 2009/22</i>
CCNE Sport (2511) <i>N° 38 à l'annexe 1 - CQP char à voile</i> <i>N° 39 à l'annexe 1 - CQP arts martiaux</i> <i>N° 40 recodification code du travail</i> <i>N° 41 rémunération minimum du chapitre 12</i> <i>N° 37 bis modification champ d'application</i> <i>N° 42 maintien salaire personnel non indemnise</i>	<i>22/04/2009</i> <i>22/04/2009</i> <i>22/04/2009</i> <i>22/04/2009</i> <i>06/11/2009</i> <i>16/11/2009</i>	3328	<i>BOH 2009/31</i> <i>BOH 2009/31</i> <i>BOH 2009/31</i> <i>BOH 2009/41</i> <i>BOH 2010/7</i> <i>BOH 2010/8</i>
CCNE Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) <i>N° 1 à l'accord du 12/0/2005 - CQP</i> <i>N° 1 à l'accord du 22/10/2008 - épargne salariale</i> <i>Répartition de la contribution au FPSPP</i>	<i>23/04/2009</i> <i>23/04/2009</i> <i>02/12/2009</i>	3049	<i>BOH 2009/28</i> <i>BOH 2009/34</i> <i>BOH 2010/8</i>
CCNE Sucreries distilleries raffineries (2728) <i>N° 2 mise à jour de la convention</i>	<i>04/05/2009</i>	3026	<i>BOH 2009/27</i>
CCNE Télécommunications (2148) <i>N° 4 à l'accord du 24/09/2004 formation professionnelle</i> <i>Prise en charge des dépenses de fonctionnement CFA</i> <i>Gestion de la deuxième partie de carrière</i> <i>Création commission paritaire de validation</i> <i>Financement sécurisation parcours professionnels</i> <i>Modernisation du marché du travail</i>	<i>30/01/2009</i> <i>15/05/2009</i> <i>03/07/2009</i> <i>20/11/2009</i> <i>20/11/2009</i> <i>20/11/2009</i>	3303	<i>BOH 2009/13</i> <i>BOH 2009/27</i> <i>BOH 2009/42</i> <i>BOH 2010/12</i> <i>BOH 2010/1</i> <i>BOH 2010/12</i>
CCNE Textile industrie (18) <i>à l'accord du 18/12/2008 - prévoyance Vosges Meurthe-et-Moselle</i> <i>Indemnisation de la maternité</i> <i>N° 44 à l'annexe 4</i> <i>N° 44 à l'annexe 5</i> <i>N° 44 à l'annexe salaires</i>	<i>06/07/2009</i> <i>04/02/2009</i> <i>05/10/2009</i> <i>05/10/2009</i> <i>05/10/2009</i>	3106	<i>BOH 2009/38</i> <i>BOH 2009/17</i> <i>BOH 2009/50</i> <i>BOH 2009/50</i> <i>BOH 2009/50</i>
CCNE Textiles artificiels et synthétiques industries (1942) <i>Salaires 2009 - annexe 3</i>	<i>08/07/2009</i>	3340	<i>BOH 2009/41</i>
CCNE Théâtres privés (951) <i>Modifications accord du 20/04/2006 - prévoyance</i> <i>Salaires minima au 01/12/2009</i>	<i>31/03/2009</i> <i>15/12/2009</i>	3268	<i>BOH 2009/23</i> <i>BOH 2010/9</i>

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Thermalisme (2104) <i>N° 12 bis surveillance médicale renforcée</i> <i>N° 16 grille des salaires</i> <i>Emploi des seniors</i>	<i>28/04/2009</i> <i>15/09/2009</i> <i>16/11/2009</i>	3298	<i>BOH 2009/35</i> <i>BOH 2009/47</i> <i>BOH 2009/49</i>
CCNE Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>Égalité professionnelle</i> <i>Salaires à compter du 01/05/2009</i> <i>Emploi des seniors</i>	<i>15/01/2009</i> <i>29/04/2009</i> <i>20/10/2009</i>	3047	<i>BOH 2009/16</i> <i>BOH 2009/27</i> <i>BOH 2009/49</i>
CCNE Tourisme organismes (1909) <i>Égalité professionnelle</i> <i>N° 7 gratification (article 21)</i> <i>Compte épargne temps</i>	<i>30/09/2009</i> <i>30/09/2009</i> <i>28/10/2009</i>	3175	<i>BOH 2010/4</i> <i>BOH 2010/4</i> <i>BOH 2010/4</i>
CCNE Tourisme social et familial organismes (1316) <i>N° 50 minima conventionnels au 01/01/2010</i>	<i>14/12/2009</i>	3151	<i>BOH 2010/11</i>
CCNE Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Champ d'application et champ professionnel</i> <i>Emploi des personnes handicapées</i> <i>Accord de substitution</i> <i>Classification au regard de l'égalité salariale</i> <i>N° 81 période d'essai</i> <i>Emploi des salariés âgés (seniors)</i> <i>N° 6 à l'avenant n° 40 - prévoyance</i> <i>N° 82 salaires minima au 01/07/2009</i> <i>Contribution versée par les opcas au FPSPP</i> <i>Modification de l'accord du 15/07/2009 - seniors</i>	<i>04/02/2009</i> <i>04/02/2009</i> <i>16/06/2009</i> <i>16/06/2009</i> <i>16/06/2009</i> <i>15/07/2009</i> <i>15/07/2009</i> <i>15/07/2009</i> <i>20/11/2009</i> <i>20/11/2009</i>	3131	<i>BOH 2009/14</i> <i>BOH 2009/14</i> <i>BOH 2009/43</i> <i>BOH 2009/29</i> <i>BOH 2009/29</i> <i>BOH 2009/38</i> <i>BOH 2009/38</i> <i>BOH 2009/38</i> <i>BOH 2010/13</i> <i>BOH 2010/2</i>
CCNE Transport aérien personnel au sol (275) <i>N° 81 salaires 2009</i>	<i>10/06/2009</i>	3177	<i>BOH 2009/27</i>
CCNE Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>Portabilité prévoyance (CARCEPT prévoyance)</i> <i>PV signature 29/06/2009 CARCEPT prévoyance</i> <i>Salaires nationaux minimum et mensuels forfaitisés</i>	<i>29/06/2009</i> <i>29/06/2009</i> <i>01/07/2009</i>	3099	<i>BOH 2009/35</i> <i>BOH 2009/35</i> <i>BOH 2009/37</i>

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Transports routiers (16)		3085	
<i>N° 2 rémunération 2009 - prestations logistiques</i>	<i>30/01/2009</i>		<i>BOH 2009/13</i>
<i>N° 1 à l'accord du 06/12/1991 - annexe 6</i>	<i>24/03/2009</i>		<i>BOH 2009/21</i>
<i>N° 4 à l'accord du 04/05/2000 - ARTT sanitaire</i>	<i>24/03/2009</i>		<i>BOH 2009/22</i>
<i>N° 75 annexe 4 - salaires au 01/04/2009</i>	<i>06/04/2009</i>		<i>BOH 2009/24</i>
<i>N° 83 annexe 3 - salaires au 01/04/2009</i>	<i>06/04/2009</i>		<i>BOH 2009/24</i>
<i>N° 85 annexe 2 - salaires au 01/04/2009</i>	<i>06/04/2009</i>		<i>BOH 2009/24</i>
<i>N° 99 annexe 1 - salaires au 01/04/2009</i>	<i>06/04/2009</i>		<i>BOH 2009/24</i>
<i>N° 3 à l'accord du 16/02/2004 - rémunération 2009</i>	<i>02/06/2009</i>		<i>BOH 2009/35</i>
<i>Portabilité prévoyance (CARCEPT prévoyance)</i>	<i>29/06/2009</i>		<i>BOH 2009/35</i>
<i>Pv signature 29/06/2009 CARCEPT prévoyance</i>	<i>29/06/2009</i>		<i>BOH 2009/35</i>
<i>Dérogation temporaire du droit au CFA</i>	<i>30/06/2009</i>		<i>BOH 2009/39</i>
<i>N° 5 à l'accord du 28/03/1997 - congé fin activité</i>	<i>30/06/2009</i>		<i>BOH 2009/36</i>
<i>Changement de prestataire (interurbain)</i>	<i>07/07/2009</i>		<i>BOH 2009/43</i>
<i>Conducteurs accompagnateurs handicap</i>	<i>07/07/2009</i>		<i>BOH 2009/43</i>
<i>N° 2 à l'accord AGECEFA voyageurs (annexe)</i>	<i>07/07/2009</i>		<i>BOH 2009/43</i>
<i>N° 2 à l'accord du 02/04/1998 - CFA voyageurs</i>	<i>07/07/2009</i>		<i>BOH 2009/43</i>
<i>N° 4 à l'accord du 18/04/2002 - ARTT</i>	<i>07/07/2009</i>		<i>BOH 2009/43</i>
<i>N° 6 rémunérations (transport déménagement)</i>	<i>12/11/2009</i>		<i>BOH 2010/4</i>
<i>Désignation de l'institution CARCEPT</i>	<i>25/11/2009</i>		<i>BOH 2010/12</i>
<i>N° 54 frais de déplacement (annexe 1 ouvriers)</i>	<i>14/12/2009</i>		<i>BOH 2010/1</i>
<i>Revalorisation des rémunérations</i>	<i>14/12/2009</i>		<i>BOH 2010/1</i>
CCNE Travaux publics ETAM (2614)		3005	
<i>Salaires 2009 Lorraine</i>	<i>26/01/2009</i>		<i>BOH 2009/12</i>
<i>Indemnités petits déplacements 2009 Bourgogne</i>	<i>05/02/2009</i>		<i>BOH 2009/24</i>
<i>Barème des minima pour 2009 Picardie</i>	<i>10/02/2009</i>		<i>BOH 2009/14</i>
<i>Indemnités petits déplacements 2009 Picardie</i>	<i>10/02/2009</i>		<i>BOH 2009/14</i>
<i>Indemnités petits déplacements 2009 Basse-Normandie</i>	<i>15/04/2009</i>		<i>BOH 2009/32</i>
<i>Indemnités petits déplacements 2009 Haute-Normandie</i>	<i>15/04/2009</i>		<i>BOH 2009/32</i>
<i>Indemnités petits déplacements 2009 Pays de la Loire</i>	<i>16/04/2009</i>		<i>BOH 2009/23</i>
<i>Indemnités petits déplacements 2009 Savoie</i>	<i>15/09/2009</i>		<i>BOH 2009/47</i>
<i>Indemnités petits déplacements 2010 Midi-Pyrénées</i>	<i>24/11/2009</i>		<i>BOH 2010/8</i>
<i>Salaires minima 2010 Midi-Pyrénées</i>	<i>24/11/2009</i>		<i>BOH 2010/8</i>
<i>Indemnités petits déplacements 2010 Ile-de-France</i>	<i>04/12/2009</i>		<i>BOH 2010/8</i>
<i>Salaires minima 2010 Ile-de-France</i>	<i>04/12/2009</i>		<i>BOH 2010/8</i>
<i>Barème des minima pour 2010 Centre</i>	<i>11/12/2009</i>		<i>BOH 2010/10</i>
<i>Indemnités petits déplacements 2010 Centre</i>	<i>11/12/2009</i>		<i>BOH 2010/10</i>
<i>Barème des minima au 01/01/2010 Champagne-Ardenne</i>	<i>15/12/2009</i>		<i>BOH 2010/7</i>
<i>Indemnités petits déplacements 2010 Champagne-Ardenne</i>	<i>15/12/2009</i>		<i>BOH 2010/7</i>
<i>Indemnités petits déplacements 2010 Picardie</i>	<i>16/12/2009</i>		<i>BOH 2010/9</i>
<i>Salaires minima 2010 Picardie</i>	<i>16/12/2009</i>		<i>BOH 2010/9</i>

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Travaux publics ETAM (2614) <i>Financement de la formation - FPSPP</i>	04/12/2009	3005	BOH 2010/7
CCNE Travaux publics ouvriers (1702) <i>Barème des minima pour 2009 Franche-Comté</i> <i>Indemnités petits déplacements 2009 Lorraine</i> <i>Salaires 2009 Lorraine</i> <i>Indemnités petits déplacements 2009 Rhône</i> <i>Indemnités petits déplacements 2009 Bourgogne</i> <i>Barème des minima pour 2009 Picardie</i> <i>Indemnités petits déplacements 2009 Picardie</i> <i>Indemnités petits déplacements 2009 Basse-Normandie</i> <i>Indemnités petits déplacements 2009 Haute-Normandie</i> <i>Indemnités petits déplacements 2009 Pays de la Loire</i> <i>Indemnités petits déplacements 2009 Savoie</i> <i>Indemnités petits déplacements 2010 Midi-Pyrénées</i> <i>Salaires minima 2010 Midi-Pyrénées</i> <i>Financement de la formation - FPSPP</i> <i>Indemnités petits déplacements 2010 Ile-de-France</i> <i>Salaires minima 2010 Ile-de-France</i> <i>Barème des minima pour 2010 Centre</i> <i>Indemnités petits déplacements 2010 Centre</i> <i>Barème des minima au 01/01/2010 Champagne-Ardenne</i> <i>Indemnités petits déplacements 2010 Champagne-Ardenne</i> <i>Indemnités petits déplacements 2010 Picardie</i> <i>Salaires minima 2010 Picardie</i>	06/01/2009 21/01/2009 26/01/2009 29/01/2009 05/02/2009 10/02/2009 10/02/2009 15/04/2009 15/04/2009 16/04/2009 15/09/2009 24/11/2009 24/11/2009 04/12/2009 04/12/2009 04/12/2009 11/12/2009 11/12/2009 15/12/2009 15/12/2009 16/12/2009 16/12/2009	3005	BOH 2009/15 BOH 2009/12 BOH 2009/12 BOH 2009/12 BOH 2009/24 BOH 2009/14 BOH 2009/14 BOH 2009/32 BOH 2009/32 BOH 2009/23 BOH 2009/47 BOH 2010/8 BOH 2010/8 BOH 2010/7 BOH 2010/8 BOH 2010/8 BOH 2010/10 BOH 2010/10 BOH 2010/7 BOH 2010/7 BOH 2010/9 BOH 2010/9
CCNE Tuiles et briques industrie (1170) <i>N° 47 salaires minima cadres au 01/01/2009</i> <i>N° 5 rémunérations ETAM 2009</i> <i>Transposition de la loi de modernisation</i>	29/04/2009 29/04/2009 08/09/2009	3086	BOH 2009/36 BOH 2009/35 BOH 2009/51
CCNE Vente à distance entreprises (2198) <i>Égalité femmes / hommes</i> <i>GPEC</i> <i>Maintien dans l'emploi des seniors</i> <i>Contribution FPSPP (accord du 04/03/2005)</i>	29/09/2009 05/10/2009 06/11/2009 09/12/2009	3333	BOH 2009/51 BOH 2009/51 BOH 2010/1 BOH 2010/12
CCNE Verre fabrication main (semi-automatique) (1821) <i>Salaires à partir du 01/01/2009</i>	14/09/2009	3281	BOH 2009/45
CCNE Verre fabrication mécanique industries (669) <i>Appointements mensuels garantis au 01/09/2009</i>	14/09/2009	3079	BOH 2009/45

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Verre miroiterie transformation négoce (1499) <i>Égalité professionnelle</i>	02/04/2009	3050	BOH 2009/26
CCNE Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>N° 36 valeur du point conventionnel au 01/07/2009</i> <i>N° 37 égalité professionnelle</i> <i>N° 38 fonctionnement de la CPNE</i> <i>N° 39 modifiant annexe 4 prévoyance</i> <i>N° 40 salaires VP à compter du 01/01/2010</i>	02/06/2009 02/06/2009 02/06/2009 26/11/2009 26/11/2009	3282	BOH 2009/39 BOH 2009/39 BOH 2009/34 BOH 2010/10 BOH 2010/10
CCNE Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>N° 12 valeur du point conventionnel au 01/07/2009</i> <i>N° 13 égalité professionnelle</i> <i>N° 14 modifiant l'article 57 forfait annuel</i> <i>N° 15 modifiant l'annexe 4 régime de prévoyance</i> <i>N° 16 salaires VP à compter du 01/01/2010</i>	02/06/2009 02/06/2009 26/11/2009 26/11/2009 26/11/2009	3332	BOH 2009/39 BOH 2009/34 BOH 2010/10 BOH 2010/10 BOH 2010/10
CCNE Viandes industrie commerces en gros (1534) <i>N° 75 barème des salaires et barème d'ancienneté</i> <i>Fonctionnement et financement du paritarisme</i> <i>N° 76 contrepartie temps habillage et déshabillage</i> <i>Désignation d'un organisme collecteur agréé</i>	17/03/2009 13/05/2009 30/06/2009 01/12/2009	3179	BOH 2009/23 BOH 2009/31 BOH 2009/36 BOH 2010/12
CCNE Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>N° 24 annexe V - embauchage - période d'essai</i> <i>N° 45 embauchage - période d'essai</i> <i>N° 57 annexe I - embauche et période d'essai</i> <i>N° 13 annexe IV - salaires au 01/07/2009</i> <i>Emploi des seniors</i> <i>N° 1 à l'accord du 27/08/2009 - Seniors</i>	14/05/2009 14/05/2009 14/05/2009 17/07/2009 27/08/2009 03/12/2009	3029	BOH 2009/26 BOH 2009/26 BOH 2009/26 BOH 2009/39 BOH 2009/40 BOH 2010/1
CCNE Vitrail industrie (1945) <i>Salaires et modifications diverses</i> <i>Avenir de l'art du vitrail en France</i>	06/03/2009 05/06/2009	3172	BOH 2009/19 BOH 2009/39
CCNE Volailles industries tranformation (1938) <i>Salaires au 01/07/2009</i> <i>Actualisation dispositions de la CCN</i>	01/07/2009 31/12/2009	3111	BOH 2009/42 BOH 2010/13
CCNE Voyages tourisme agences personnel (1710) <i>Salaires au 01/07/2009</i>	03/07/2009	3061	BOH 2009/36
CCN Assurances sociétés échelons intermédiaires (438) <i>Rémunérations minimales 2009</i>	29/04/2009		BOH 2009/36
CCN Assurances sociétés producteurs salariés (653) <i>Rémunération minimale 2009</i>	29/04/2009		BOH 2009/36

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCN Avocats au Conseil d'État et la Cour de cassation (2329) <i>N° 3 à l'annexe prévoyance</i> <i>N° 7 valeur du point à compter du 01/01/2009</i>	<i>07/01/2009</i> <i>20/01/2009</i>		<i>BOH 2009/8</i> <i>BOH 2009/8</i>
CCN Avoués cours d'appel (277) <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2009</i> <i>Modification accord du 18/11/2004 - Formation professionnelle</i>	<i>08/01/2009</i> <i>22/10/2009</i>		<i>BOH 2009/8</i> <i>BOH 2009/49</i>
CCN Cancer centres de lutte (2046) <i>Revalorisation des groupes B et C au 01/03/2009</i> <i>2009-02 Préparateurs qualifiés en pharmacie</i> <i>2009-03 Détermination expérience professionnelle</i> <i>Développement de la formation des salariés</i>	<i>01/04/2009</i> <i>10/07/2009</i> <i>10/07/2009</i> <i>12/10/2009</i>	3201	<i>BOH 2009/18</i> <i>BOH 2009/40</i> <i>BOH 2009/40</i>
CCN Centres de gestion agréés (1237) <i>N° 09.1 salaires à compter du 01/01/2009</i>	<i>24/03/2009</i>	3220	<i>BOH 2009/19</i>
CCN Centres de gestion agréés et habilités (2316) <i>Rémunérations 2010</i>	<i>20/11/2009</i>	3312	<i>BOH 2010/3</i>
CCN Chansons variétés jazz musiques actuelles (2322) <i>Salaires minima</i>	<i>23/09/2009</i>	3313	<i>BOH 2009/48</i>
CCN Cinéma production acteurs (435) <i>Annexe salaires des acteurs au 01/04/2009</i>	<i>31/03/2009</i>	3048	<i>BOH 2009/26</i>
CCN Coopératives de consommation gérants (1325) <i>N° 0509 rémunérations 2009</i> <i>N° 0709 mise en place commission paritaire</i>	<i>09/03/2009</i> <i>23/06/2009</i>	3013	<i>BOH 2009/21</i> <i>BOH 2010/2</i>
CCN Crédit maritime mutuel (2622) <i>N° 7 salaires au 01/01/2009</i>	<i>01/01/2009</i>	3342	<i>BOH 2009/40</i>
CCN Crédit mutuel (1468) <i>Emploi et insertion des personnes handicapées</i> <i>Emploi des seniors</i>	<i>14/01/2009</i> <i>15/12/2009</i>		<i>BOH 2009/18</i> <i>BOH 2010/3</i>
CCN Cuisine magasins prestataires de services (2754) <i>Fonctionnement de la négociation et paritarisme</i> <i>Égalité professionnelle et salariale</i>	<i>03/03/2009</i> <i>05/11/2009</i>	3359	<i>BOH 2009/19</i> <i>BOH 2010/13</i>
CCN Enseignement écoles supérieures ingénieurs (FESIC) (2636) <i>Règlement intérieur commission paritaire</i> <i>Mise à jour de la convention</i>	<i>27/03/2009</i> <i>13/11/2009</i>	3345	<i>BOH 2009/23</i> <i>BOH 2010/4</i>
CCN Enseignement privé administratif et documentaliste (2408) <i>N° 1. 2009 modifiant l'article 24 grille formateur</i>	<i>13/05/2009</i>	3320	<i>BOH 2010/10</i>

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCN Hospitalisation à but non lucratif FEHAP (29) N° 2009-01 toilette de la convention N° 2009-03 salaires minima conventionnel N° 2009-04 annexe X - assistants familiaux N° 2009-05 valeur du point au 01/04/2009	03/04/2009 03/04/2009 03/04/2009 29/06/2009	3198	BOH 2009/49 BOH 2009/49 BOH 2009/49 BOH 2009/49
CCN Portage de presse (2683) Rémunération minimale	07/07/2009	3350	BOH 2010/1
CCN Ports autonomes (11) Nouveau régime de retraite à cotisations définies Substitution du régime de retraite Salaires à compter du 01/07/2009 Validation des modifications des annexes 2009 Modification de l'accord de substitution	15/01/2009 15/01/2009 18/02/2009 19/05/2009 21/07/2009		BOH 2009/39 BOH 2009/39 BOH 2009/24 BOH 2009/39 BOH 2009/43
CCN Régies de quartier (2132) Salaires 2010	09/10/2009		BOH 2010/6
CCN Régime social indépendants employés et cadres (2798) Classification du personnel	02/06/2009		BOH 2009/41
CCN Régime social indépendants personnel de direction (2796) Classification du personnel Protocole application accord classification	02/06/2009 02/06/2009	3364	BOH 2009/41 BOH 2009/41
CCN Régime social indépendants praticiens conseils (2797) N° 2 modification de l'article 16 N° 3 article 14 - liste d'aptitude	03/07/2009 03/07/2009	3365	BOH 2009/41 BOH 2009/41
CCN Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux (405) N° 01-2009 départ retraite et indemnité N° 02-2009 délai de préavis N° 03-2009 période d'essai N° 04-2009 période d'essai	20/03/2009 20/03/2009 20/03/2009 20/03/2009		BOH 2009/41 BOH 2009/41 BOH 2009/41 BOH 2009/41
CCN Sécurité sociale organismes (218) Modification de dispositions Départements d'Outre-Mer	10/04/2009		
CCN Sidérurgie (2344) Actualisation de la convention	04/03/2009	3315	BOH 2009/16
CCN Travaux publics cadres (2409) Financement de la formation - FPSPP Barème des minima pour 2010	04/12/2009 22/12/2009	3005	BOH 2010/7 BOH 2010/9

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCN Tribunaux de commerce greffes (240) <i>Valeur du point à compter du 01/04/2009</i> <i>Classification</i> <i>Indemnité de licenciement (article 50)</i> <i>Période d'essai (article 19)</i> <i>Retraite (article 49)</i>	<i>16/04/2009</i> <i>14/10/2009</i> <i>14/10/2009</i> <i>14/10/2009</i> <i>14/10/2009</i>		<i>BOH 2009/23</i> <i>BOH 2009/48</i> <i>BOH 2009/48</i> <i>BOH 2009/48</i> <i>BOH 2009/48</i>
CCN Voyages tourisme agences guides accompagnateurs (412) <i>Salaires minima au 01/09/2009</i>	<i>01/09/2009</i>	3061	<i>BOH 2009/50</i>
AINE Modernisation marché du travail <i>à l'accord modernisation marché du travail</i> <i>N° 2 exigibilité article 14</i> <i>N° 3 modification article 14</i> <i>N° 4 indemnités de rupture (licenciement)</i>	<i>12/01/2009</i> <i>24/04/2009</i> <i>18/05/2009</i> <i>18/05/2009</i>		<i>BOH 2009/7</i> <i>BOH 2009/25</i> <i>BOH 2009/29</i> <i>BOH 2009/26</i>
AINE Professions libérales formation professionnelle <i>N° 2 contributions professionnalisation</i>	<i>03/04/2009</i>		<i>BOH 2009/50</i>
AINE Retraite cadres - accord du 14/03/1947 - AGIRC <i>A-254 modifications annexe I et III</i> <i>Fixation de paramètres pour l'année 2009</i> <i>Modification de la délibération D19</i> <i>A-255 annexes I et V</i> <i>A-256 article 8 bis annexe I</i> <i>Modification de la délibération D25</i> <i>A-257 - article 6 de l'annexe I</i> <i>Modification de la délibération D21</i> <i>Modification de la délibération D25</i> <i>A-258 contribution exceptionnelle et temporaire</i>	<i>23/01/2009</i> <i>17/03/2009</i> <i>17/03/2009</i> <i>16/06/2009</i> <i>16/06/2009</i> <i>16/06/2009</i> <i>17/09/2009</i> <i>17/09/2009</i> <i>22/10/2009</i> <i>15/12/2009</i>		<i>BOH 2009/9</i> <i>BOH 2009/18</i> <i>BOH 2009/18</i> <i>BOH 2009/30</i> <i>BOH 2009/30</i> <i>BOH 2009/30</i> <i>BOH 2009/42</i> <i>BOH 2009/42</i> <i>BOH 2009/50</i> <i>BOH 2010/7</i>
AINE Retraite non-cadres - accord du 08/12/1961 - ARRCO <i>N° 106 modifications annexe A</i> <i>Délibération 27 b</i> <i>Fixation de paramètres pour l'année 2009</i> <i>Modification de la délibération 18 B</i> <i>Modification de la délibération 22 B</i> <i>N° 107 annexes A et E</i> <i>N° 108 article 23 de l'annexe A</i> <i>Modification de la délibération 20 B</i> <i>N° 109 - article 12 annexe A</i> <i>N° 110 - article 32 annexe A</i> <i>Modification de la délibération 22 B</i>	<i>23/01/2009</i> <i>17/03/2009</i> <i>17/03/2009</i> <i>17/03/2009</i> <i>16/06/2009</i> <i>16/06/2009</i> <i>16/06/2009</i> <i>17/09/2009</i> <i>17/09/2009</i> <i>17/09/2009</i> <i>22/10/2009</i>	B.0 bis 1988/11	<i>BOH 2009/9</i> <i>BOH 2009/18</i> <i>BOH 2009/18</i> <i>BOH 2009/18</i> <i>BOH 2009/30</i> <i>BOH 2009/30</i> <i>BOH 2009/30</i> <i>BOH 2009/42</i> <i>BOH 2009/42</i> <i>BOH 2009/42</i> <i>BOH 2009/50</i>

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
AIN** Chômage aide au retour à l'emploi 2006-2008 <i>Prolongation de l'accord du 23/12/2008</i> <i>Arrêts temporaires d'activité - société Trigano</i>	<i>03/02/2009</i> <i>11/09/2009</i>		
AIN Chômage partiel retraite complémentaire <i>Reconduction de l'accord pour 2009</i> <i>Reconduction pour l'année 2010</i>	<i>02/01/2009</i> <i>15/12/2009</i>		
AIN** Gestion sociale crise économique emploi <i>Montant de l'allocation spécifique</i>	<i>11/09/2009</i>		<i>BOH 2009/44</i>
AIN Indemnisation du chômage <i>Apprentis du secteur public</i> <i>Financement points retraite complémentaire</i>	<i>19/02/2009</i> <i>19/02/2009</i>		
AIN* Retraite AGIRC/ARRCO règles de gestion <i>Retraites complémentaires AGIRC et ARRCO</i>	<i>23/03/2009</i>		<i>BOH 2009/23</i>
APNE Aide à domicile emplois et rémunérations <i>N° 13 valeur du point à compter du 01/04/2009</i>	<i>16/07/2009</i>	3321	<i>BOH 2009/41</i>
APNE Audiovisuel dispositions ordre social <i>N° 1 mise en conformité</i> <i>N° 2 revalorisation des salaires</i> <i>N° 3 financement du paritarisme</i>	<i>30/06/2009</i> <i>16/07/2009</i> <i>30/10/2009</i>		<i>BOH 2009/39</i> <i>BOH 2009/45</i> <i>BOH 2010/4</i>
APNE Audiovisuel financement formation professionnelle <i>N° 2 financement du FPSPP</i>	<i>04/12/2009</i>		<i>BOH 2010/12</i>
APNE Bâtiment personnel associations gestion des CFA <i>N° 10 - personnel de service</i> <i>N° 1 à l'accord du 16/12/1999 - ARTT</i> <i>Emploi des salariés âgés</i>	<i>10/02/2009</i> <i>10/02/2009</i> <i>28/09/2009</i>	3002	<i>BOH 2009/18</i> <i>BOH 2009/18</i> <i>BOH 2009/46</i>
APNE Bâtiment TP emploi-qualification-formation <i>Indemnités des représentants de la CPREF BTP Picardie</i>	<i>24/04/2009</i>	3107	<i>BOH 2009/25</i>
APNE Bâtiment TP financement de la formation <i>Taux de mutualisation du plan de formation</i>	<i>04/12/2009</i>	3107	<i>BOH 2010/12</i>
APNE Bâtiment TP maître d'apprentissage <i>N° 1 indemnité MAC 2009 Basse-Normandie</i> <i>Indemnité spécifique Centre</i>	<i>05/03/2009</i> <i>29/09/2009</i>	3107	<i>BOH 2009/19</i> <i>BOH 2009/48</i>
APNE Bâtiment TP régime de prévoyance ETAM <i>Reconduction et amélioration des accords</i>	<i>30/03/2009</i>	3107	<i>BOH 2009/21</i>
APNE Bâtiment travaux publics formation conducteurs <i>N° 5 qualification initiale et formation continue</i>	<i>05/05/2009</i>	3005	<i>BOH 2009/33</i>

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
APNE* Cinéma doublage salaires <i>N° 2 rémunérations des prestations lyriques</i>	02/04/2009		BOH 2009/24
APNE Cinéma laboratoires dispositions ordre social <i>N° 1 appel au volontariat et travail de nuit</i> <i>N° 2 financement du paritarisme</i>	30/06/2009 30/10/2009		BOH 2009/39 BOH 2010/4
APNE Habillement ceinture-bretelle régime prévoyance <i>Diverses modifications</i>	23/06/2009	3098	BOH 2009/45
APNE Imprimerie de labeur retraite et prévoyance <i>Modification des statuts et règlements CARPILIG-P</i> <i>Désignation CARPILIG prévoyance</i>	05/02/2009 16/06/2009	3138	BOH 2009/15 BOH 2009/31
APNE Menuiseries charpentes classifications et salaires <i>N° 6 grilles RAG et prime d'ancienneté 2009</i>	10/03/2009		BOH 2009/25
APNE Métallurgie égalité professionnelle <i>Ajout de nouveaux chapitres</i>	30/06/2009	3109	BOH 2009/40
APNE Panneaux bois industrie formation professionnelle <i>N° 1 dispositions financières</i> <i>N° 2 dispositions financières</i>	25/03/2009 29/10/2009	3113	BOH 2009/28 BOH 2010/1
APNE Papiers-cartons inter-secteurs emploi des seniors <i>N° 1 domaines d'actions et indicateurs nationaux</i>	17/09/2009	3019	BOH 2009/47
APNE Presse formation professionnelle <i>Journalistes professionnels rémunérés à la pige</i>	30/01/2009	3291	BOH 2009/32
APNE Sanitaire sociale 2005-03 champ d'application <i>N° 2 modification</i>	20/05/2009		BOH 2009/31
APNE Spectacle intermittents régime de prévoyance <i>N° 2 portant révision garanties de prévoyance</i>	18/12/2009		BOH 2010/13
APNE Spectacle vivant évènement ordre social <i>N° 1 mise en conformité</i>	30/06/2009		BOH 2009/39
APNE Spectacle vivant formation professionnelle <i>Financement au FPSPP</i> <i>N° 2 taux de contribution</i>	04/12/2009 04/12/2009	3277	BOH 2010/11 BOH 2010/11
APNE Télédiffusion CDD d'usage <i>N° 4 modifications diverses</i>	17/06/2009		BOH 2009/40
APNE Transport aérien égalité professionnelle <i>Champ d'application</i>	19/05/2009	3177	BOH 2009/23

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
APNE Transport aérien formation professionnelle <i>N° 2 consultation CE sur le plan de formation</i> <i>N° 3 modalités de financement</i>	28/07/2009 11/12/2009	3223	BOH 2009/40 BOH 2010/6
APNE Transports de fonds et valeurs conditions d'emploi <i>N° 15 portabilité prévoyance</i>	16/07/2009	3085	BOH 2009/39
APNE Transports routiers prévoyance IPRIAC <i>N° 5 mise en œuvre du principe de portabilité</i> <i>Désignation de l'organisme gestionnaire</i>	29/06/2009 25/11/2009	3156	BOH 2009/35 BOH 2010/12
APNE Travail temporaire fonds professionnel emploi <i>Gestion des contributions</i>	22/01/2009	3212	BOH 2009/14
APNE Travail temporaire formation professionnelle <i>N° 3 dérogation transport et plan de formation</i> <i>N° 2 accord du 08/07/2004 - Contrats spécifiques</i> <i>N° 4 période de professionnalisation</i> <i>N° 3 accord du 08/07/2004 - Contrats spécifiques</i>	22/01/2009 10/07/2009 10/07/2009 23/10/2009	3212	BOH 2009/14 BOH 2009/40 BOH 2009/40 BOH 2010/2
APNE Travaux publics formation OPCA TP <i>Taux de mutualisation du plan de formation</i>	04/12/2009	3005	BOH 2010/12
APN Assurances sociétés retraite prévoyance <i>Mise en conformité avec l'ANI du 11/01/2008</i>	19/06/2009	3265	BOH 2009/43
APN Bâtiment TP salaires ingénieurs et cadres <i>N° 61 appointements minimaux au 01/02/2009</i>	07/01/2009	3322	BOH 2009/15
APN Caisse d'épargne formation professionnelle <i>N° 3 dispositions financières</i> <i>N° 4 dispositions financières</i>	11/12/2009 11/12/2009		BOH 2010/10 BOH 2010/10
APN** Emploi des travailleurs handicapés 2006-2010 <i>Adhésion du SOP</i>	11/12/2009	3198	BOH 2010/11
APN Esthétique cosmétique enseignement classification <i>Champ d'application</i>	23/09/2009		BOH 2009/52
APN* Pôle emploi IRP transitoires <i>Prorogation de l'accord</i>	30/06/2009		BOH 2009/49

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES RÉGIONAUX			
CCRE Bâtiment ETAM Île-de-France (2707) <i>1 salaires minimaux à compter du 01/02/2009</i>	03/02/2009	3354	BOH 2009/18
CCRE Bâtiment ouvriers Basse-Normandie (1785) <i>N° 10 prime d'outillage à compter du 01/07/2009</i> <i>N° 11 indemnité petits déplacements au 01/07/2009</i> <i>N° 11 prime outillage au 01/07/2010</i> <i>N° 12 indemnités petits déplacements au 01/07/2010</i>	05/03/2009 05/03/2009 08/12/2009 08/12/2009	B.O bis 1994/5	BOH 2009/19 BOH 2009/19 BOH 2010/10 BOH 2010/10
CCRE Bâtiment ouvriers Champagne-Ardenne (moins de 10) (2585) <i>Indemnités petits déplacements et primes 2009</i>	23/06/2009	3337	BOH 2009/36
CCRE Bâtiment ouvriers Champagne-Ardenne (plus de 10) (2584) <i>Indemnités petits déplacements et primes 2009</i>	23/06/2009	3337	BOH 2009/36
CCRE Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) Aquitaine (2194) <i>Indemnités petits déplacements 2009</i>	20/05/2009	B.O bis 2001/2	BOH 2009/29
CCRE Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) PACA (1779) <i>Prime de pénibilité au 01/03/2010</i>	16/12/2009	B.O bis 1994/7	BOH 2010/10
CCRE Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) Aquitaine (2195) <i>Indemnités petits déplacements 2009</i>	20/05/2009	B.O bis 2001/3	BOH 2009/29
CCRE Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) PACA (1780) <i>Prime de pénibilité au 01/03/2010</i>	16/12/2009	B.O bis 1994/7	BOH 2010/10
CCRE Bâtiment ouvriers région parisienne (1740) <i>N° 18 salaires minimaux à compter du 01/02/2009</i> <i>N° 19 indemnité de repas à compter du 01/02/2009</i> <i>N° 20 barème des salaires minimaux 2009</i> <i>N° 21 indemnité petits déplacements au 01/05/2009</i> <i>IPD ouvriers de Seine-et-Marne au 01/01/2010</i> <i>Salaires minimaux ouvriers de Seine-et-Marne 2010</i>	03/02/2009 03/02/2009 10/04/2009 10/04/2009 23/11/2009 23/11/2009	3032	BOH 2009/18 BOH 2009/18 BOH 2009/29 BOH 2009/29 BOH 2010/6 BOH 2010/6
CCRE Bois pin maritime Gascogne (172) <i>N° 6 politique salariale</i>	02/07/2009		BOH 2009/48
CCRE Commissionnaires en douane Martinique (1980) <i>N° 9 prime de vie chère</i>	15/05/2009	B.O bis 1997/12	BOH 2009/27
CCRE Couture parisienne (303) <i>N° 5 rémunérations minimales 2009</i> <i>Prime de collection printemps-été 2009</i>	05/05/2009 05/05/2009	3185	BOH 2009/25 BOH 2009/25

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES RÉGIONAUX (SUITE)			
CCRE Manutention nettoyage aéroports RP (1391) N° 41 mise à disposition des salariés N° 42 rémunérations 2009 N° 43 révision de diverses dispositions N° 44 salaires et autres rémunérations 2010 N° 45 indemnités de départ à la retraite N° 46 écarts de rémunération N° 47 révision accord formation continue	16/04/2009 16/04/2009 16/04/2009 13/11/2009 13/11/2009 17/11/2009 25/11/2009	3234	BOH 2009/27 BOH 2009/23 BOH 2009/27 BOH 2010/2 BOH 2010/5 BOH 2010/5 BOH 2010/5
CCRE Métallurgie Drôme-Ardèche (1867) N° 50 salaires (TEGA) 2009 N° 51 salaires (TEGA + RMH) 2010	18/12/2009 18/12/2009	B.O bis 1995/1	BOH 2010/9 BOH 2010/9
CCRE Métallurgie Gironde Landes (1635) Rémunérations effectives garanties - REG 2009 RMH à compter du 01/09/2009	24/07/2009 24/07/2009	B.O bis 1991/4	BOH 2009/40 BOH 2009/40
CCRE Métallurgie Haute-Vienne et Creuse (937) Insertion article 35 bis - prévoyance Salaires (RAG+RMH) à compter du 01/01/2010	03/06/2009 17/12/2009		BOH 2009/30 BOH 2010/10
CCRE Métallurgie Hérault Aude Pyrénées-Orientales (1577) Titre VIII bis prévoyance complémentaire Salaires 2009	29/05/2009 24/07/2009	B.O bis 1990/11	BOH 2009/35 BOH 2009/41
CCRE Métallurgie Loire et arrondissement d'Yssingaux (1578) N° 1 RMH à compter du 01/12/2009 N° 3 indemnité panier de nuit au 01/12/2009 REGA à compter du 01/01/2009	05/10/2009 05/10/2009 05/10/2009	B.O bis 1990/9	BOH 2009/51 BOH 2009/51 BOH 2009/51
CCRE Métallurgie Midi-Pyrénées (1059) Barèmes RMH et prime de vacances 2009 Fixation des barèmes TEG 2009	16/01/2009 16/01/2009		BOH 2009/11 BOH 2009/11
CCRE Métallurgie Morbihan Ille-et-Vilaine (863) Rémunérations annuelles garanties - RAG 2009 RMH au 01/07/2009	18/06/2009 01/07/2009		BOH 2009/30 BOH 2009/33
CCRE Métallurgie OETAM région parisienne (54) TGA SMH pour l'année 2009	10/04/2009	3126	BOH 2009/25
CCR* Roquefort industrie (Languedoc-Roussillon, Pyrénées) (186) Commission paritaire - réunion du 15/01/2009	15/01/2009		
CCR Voyages agences guides interprètes RP (349) Salaires minima au 01/09/2009	01/09/2009	3094	BOH 2009/50
APRE Artisanat épargne salariale Alsace N° 2 mise en conformité	20/07/2009		BOH 2009/40

Source : ministère de Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX			
CCDE Bâtiment ouvriers Savoie (2354) <i>Indemnité de repas au 01/10/2009</i>	15/09/2009	B.O bis 2003/13	BOH 2009/47
CCDE Bâtiment TP ETAM La Réunion (627) <i>Salaires au 01/06/2009</i>	24/06/2009		BOH 2009/36
CCDE Bâtiment travaux publics ingénieurs et cadres La Réunion (771) <i>Salaires au 01/06/2009</i>	24/06/2009		BOH 2009/36
CCDE Bâtiment travaux publics ouvriers La Réunion (2389) <i>Salaires au 01/06/2009</i>	24/06/2009	B.O bis 2004/3	BOH 2009/36
CCDE Bâtiment travaux publics ouvriers Guadeloupe (2328) <i>Salaires minima 2009 + primes</i>	04/06/2009	B.O bis 2003/7	BOH 2010/11
CCDE Bâtiment travaux publics ouvriers Martinique (749) <i>Application de l'accord du 11/03/2009 Représentation des salariés aux CACR</i>	12/05/2009 19/11/2009		BOH 2009/25 BOH 2010/6
CCDE Métallurgie Ain (914) <i>TEGA et RMH 2009 - annexe II</i>	05/02/2009		BOH 2009/12
CCDE Métallurgie Aisne (2542) <i>GRE et RMH 2009 Prime de vacances 2009</i>	24/04/2009 24/04/2009	3331	BOH 2009/28 BOH 2009/28
CCDE Métallurgie Allier (898) <i>Salaires 2009 (TEGA +RMH)+ prime panier</i>	26/11/2009		BOH 2010/7
CCDE Métallurgie Bas-Rhin (1967) <i>Interprétation de l'avenant du 22/12/2008 Salaires (RMH + RAEG) + primes au 04/12/2009</i>	05/02/2009 04/12/2009	B.O bis 1997/4	BOH 2009/14 BOH 2010/6
CCDE Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes Haute-Provence (2630) <i>Salaires (TGA) 2009</i>	16/12/2009	3344	BOH 2010/9
CCDE Métallurgie Calvados (943) <i>RMH et salaires minimaux garantis 2009</i>	02/04/2009		BOH 2009/20
CCDE Métallurgie Charente (1572) <i>Salaires 2009</i>	21/09/2009	B.O bis 1990/6	BOH 2009/47
CCDE Métallurgie Charente-Maritime (923) <i>Rémunérations 2009-2010</i>	07/12/2009		BOH 2010/6

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCDE Métallurgie Cher (1576) <i>Nouvelle codification - délégués du personnel</i> <i>Garantie rémunération effective au 01/01/2009</i> <i>Modification accord du 12/10/2005 - prévoyance</i> <i>Valeur du point, RMH et primes au 01/01/2010</i>	04/06/2009 30/11/2009 30/11/2009 30/11/2009	B.O bis 1990/7	BOH 2009/29 BOH 2010/7 BOH 2010/7 BOH 2010/7
CCDE Métallurgie Clermont-Ferrand Puy-de-Dôme (1627) <i>Salaires minimaux hiérarchiques au 01/11/2009</i> <i>Taux effectifs garantis au 01/01/2009</i>	03/11/2009 03/11/2009	B.O bis 1992/11	BOH 2009/50 BOH 2009/50
CCDE Métallurgie Corrèze (1274) <i>N° 68 salaires (RAG+RMH) à compter du 01/01/2010</i>	21/12/2009		BOH 2010/10
CCDE Métallurgie Côte-d'Or (1885) <i>2009-01 Rémunérations 2009</i>	06/10/2009	B.O bis 1996/2	BOH 2009/48
CCDE Métallurgie Côtes d'Armor (1634) <i>RMH à compter du 01/11/2009</i> <i>TEGA à partir de l'année 2009</i>	16/10/2009 16/10/2009	B.O bis 1991/11	BOH 2010/3 BOH 2010/3
CCDE Métallurgie de l'Oise (2700) <i>Garanties annuelles de rémunération 2009</i> <i>Rémunérations minimales hiérarchiques 2009</i>	09/11/2009 09/11/2009	3360	BOH 2010/3 BOH 2010/3
CCDE Métallurgie Deux-Sèvres (1628) <i>TEGA et valeur du point 2009</i>	10/07/2009	B.O bis 1992/10	BOH 2009/40
CCDE Métallurgie Doubs (1375) <i>Rémunérations 2009</i>	31/08/2009		BOH 2009/44
CCDE Métallurgie Eure (887) <i>Rémunérations 2009</i>	15/01/2009		BOH 2009/12
CCDE Métallurgie Eure-et-Loir (984) <i>Période d'essai et indemnité de licenciement</i> <i>Prévoyance complémentaire</i> <i>RAG à partir de l'année 2009</i> <i>Valeur du point à partir du 01/04/2009</i>	27/02/2009 27/02/2009 27/02/2009 27/02/2009		BOH 2009/17 BOH 2009/17 BOH 2009/17 BOH 2009/17
CCDE Métallurgie Finistère (860) <i>N° 37 TEGA à partir de l'année 2009</i> <i>N° 38 RMH à compter du 01/04/2009</i>	23/03/2009 23/03/2009	B.O bis 1994/6	BOH 2009/21 BOH 2009/21
CCDE Métallurgie Gard et Lozère (2126) <i>Salaires (RAG) 2009 + VP 2010</i>	08/12/2009	B.O bis 2000/4	BOH 2010/9
CCDE Métallurgie Haute-Savoie (836) <i>Rémunérations 2009</i>	05/06/2009		BOH 2009/30

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCDE Métallurgie Hautes-Pyrénées (1626) <i>RMH des mensuels au 01/06/2009</i> <i>Taux effectifs garantis - TEG 2009</i>	<i>02/07/2009</i> <i>02/07/2009</i>	B.O bis 1992/12	<i>BOH 2009/35</i> <i>BOH 2009/35</i>
CCDE Métallurgie Haut-Rhin (1912) <i>Rémunérations 2009</i>	<i>10/07/2009</i>	B.O bis 1996/6	<i>BOH 2009/37</i>
CCDE Métallurgie Indre (934) <i>Prévoyance complémentaire</i> <i>TEG à compter du 01/01/2009</i> <i>Valeur du point - RMH au 01/11/2009</i>	<i>23/01/2009</i> <i>19/11/2009</i> <i>19/11/2009</i>		<i>BOH 2009/10</i> <i>BOH 2010/7</i> <i>BOH 2010/7</i>
CCDE Métallurgie Indre-et-Loire (1470) <i>Annexe III (RAG, RMH, prime panier nuit)</i>	<i>09/11/2009</i>	B.O bis 1988/7	<i>BOH 2010/3</i>
CCDE Métallurgie Jura (1809) <i>RMH et REG 2009</i>	<i>25/09/2009</i>	B.O bis 1994/17	<i>BOH 2009/46</i>
CCDE Métallurgie Loire-Atlantique (1369) <i>TEG à partir de l'année 2009</i> <i>TEG au 01/01/2010</i>	<i>09/10/2009</i> <i>09/10/2009</i>	B.O bis 1986/50	<i>BOH 2009/48</i> <i>BOH 2009/48</i>
CCDE Métallurgie Loiret (1966) <i>Rémunérations annuelles garanties (RAG) 2009</i>	<i>06/11/2009</i>	B.O bis 1997/7	<i>BOH 2010/3</i>
CCDE Métallurgie Loir-et-Cher (2579) <i>N° 16 annexe ID2 - salaires et primes 2009-2010</i>	<i>23/12/2009</i>	3334	<i>BOH 2010/9</i>
CCDE Métallurgie Lot-et-Garonne (1960) <i>REG à compter du 01/01/2009</i> <i>RMH au 01/01/2010</i>	<i>10/12/2009</i> <i>10/12/2009</i>	B.O bis 1997/5	<i>BOH 2010/9</i> <i>BOH 2010/9</i>
CCDE Métallurgie Maine-et-Loire (1902) <i>Salaires (RMH + TEGA) + indemnités de panier 2010</i>	<i>07/12/2009</i>	B.O bis 1996/3	<i>BOH 2010/7</i>
CCDE Métallurgie Manche (828) <i>N° 30 annexe III - RMH et TEGA 2009</i>	<i>12/06/2009</i>		<i>BOH 2009/31</i>
CCDE Métallurgie Marne (899) <i>Rémunérations (RAG + RMH) 2009</i>	<i>12/11/2009</i>		<i>BOH 2010/3</i>
CCDE Métallurgie Maubeuge (Nord) (1813) <i>Prime de vacances exercice 2008-2009</i> <i>RMH, REAG et prime de panier 2009</i>	<i>15/04/2009</i> <i>15/04/2009</i>	B.O bis 1994/4	<i>BOH 2009/26</i> <i>BOH 2009/26</i>
CCDE Métallurgie Mayenne (2266) <i>Annexe salaires a.2-10 - RMH RMAG 2009</i>	<i>26/06/2009</i>	B.O bis 2002/6	<i>BOH 2009/33</i>
CCDE Métallurgie Meurthe-et-Moselle (1365) <i>Salaires (RMH - GRE) et primes 2009</i>	<i>29/04/2009</i>		<i>BOH 2009/25</i>

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCDE Métallurgie Moselle (714) <i>Salaires et primes 2009</i>	25/05/2009		BOH 2009/27
CCDE Métallurgie Nièvre (1159) <i>REGA et RMH 2008-2009</i> <i>Rémunérations 2009 (REAG + RMH)</i>	22/01/2009 06/11/2009		BOH 2009/13 BOH 2010/3
CCDE Métallurgie Orne (948) <i>Taux effectifs garantis annuels - TEGA 2009</i>	01/07/2009		BOH 2009/34
CCDE Métallurgie Pas-de-Calais (1472) <i>Prime spéciale au 01/09/2009</i> <i>REMA 2009</i> <i>RMH au 01/09/2009</i>	13/08/2009 13/08/2009 13/08/2009	B.O bis 1988/8	BOH 2009/44 BOH 2009/44 BOH 2009/44
CCDE Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx (2615) <i>Rémunérations effectives garanties 2009</i>	15/07/2009	3341	BOH 2009/41
CCDE Métallurgie Rhône (878) <i>RAG et RMH 2009</i> <i>RAG et RMH 2009</i>	16/04/2009 16/04/2009		BOH 2009/23 BOH 2009/25
CCDE Métallurgie Saône-et-Loire (1564) <i>Salaires (RAG et RMH) et primes 2009</i>	30/06/2009		BOH 2009/36
CCDE Métallurgie Sarthe (930) <i>RAEG 2009 et valeur du point 2010</i>	19/10/2009		BOH 2009/50
CCDE Métallurgie Savoie (822) <i>REGA et RMH 2009</i>	10/04/2009		BOH 2009/21
CCDE Métallurgie Var (965) <i>Salaires 2009</i>	30/09/2009	B.O bis 1987/7	BOH 2009/47
CCDE Métallurgie Vaucluse (829) <i>N° 59 valeur du point et TGA 2009</i>	22/07/2009		BOH 2009/40
CCDE Métallurgie Vendée (2489) <i>Interprétation accord du 25/03/2008 - prévoyance</i>	30/07/2009	3325	BOH 2009/41
CCDE Métallurgie Vosges (2003) <i>Avenant à l'accord prévoyance du 26/10/2007</i> <i>Rémunérations 2009</i> <i>Avenant à l'avenant du 04/03/2009 - prévoyance</i>	04/03/2009 03/06/2009 23/06/2009	B.O bis 1998/1	BOH 2009/16 BOH 2009/28 BOH 2009/31
CCDE Métallurgie Yonne (1732) <i>Salaires 2009</i>	27/01/2009	B.O bis 1993/18	BOH 2009/14

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCDE Métaux industries mensuels Isère Hautes-Alpes (2221) <i>TEGA et RMH 2009</i>	17/03/2009	B.O bis 2002/2	BOH 2009/18
CCD Métallurgie Belfort Montbéliard (2755) <i>Modification article 55 - indemnité licenciement RMAE et RMH 2009</i>	07/07/2009 07/07/2009	3362	BOH 2009/43 BOH 2009/43
CCD Métallurgie Haute-Saône (119) <i>Rémunérations 2009</i>	09/07/2009		BOH 2009/39
CCD Métallurgie Vienne (920) <i>Rémunérations au 01/01/2010</i>	02/12/2009		BOH 2010/6
CCD Sucreries distilleries Guadeloupe (1700) <i>Application accord Bino NAO 2009</i>	10/03/2009 26/05/2009		BOH 2009/26 BOH 2009/26
CCD Sucrière et rhumière industrie Martinique (2534) <i>Salaires 2009</i>	30/04/2009		BOH 2009/32
CCAE Métallurgie Dunkerque (Nord) (1525) <i>Salaires au 01/07/2009</i>	15/07/2009		BOH 2009/42
CCAE Métallurgie Flandres Douaisis (1387) <i>Salaires 2009</i>	24/07/2009		BOH 2009/35
CCAE Métallurgie Le Havre (Seine-Maritime) (979) <i>RAG à partir de l'année 2009</i>	01/12/2009		BOH 2010/4
CCAE Métallurgie Rouen Dieppe (Seine-Maritime) (1604) <i>Rémunérations 2009</i>	23/04/2009	B.O bis 1991/6	BOH 2009/23
CCAE Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme) (1007) <i>N° 57 salaires (TEGA-RAG) 2009 N° 58 salaires RMH au 01/01/2010 N° 59 salaires des travailleurs à domicile 2010</i>	30/11/2009 30/11/2009 30/11/2009		BOH 2010/7 BOH 2010/7 BOH 2010/7
CCAE Métallurgie Valenciennois Cambrésis (Nord) (1592) <i>Rémunérations - RAGH 2009 Valeur du point et prime de panier de nuit 2009</i>	30/06/2009 30/06/2009	B.O bis 1990/17	BOH 2009/35 BOH 2009/35
CCA Métallurgie Somme Vimeu (1164) <i>Rémunérations annuelles garanties 2009 RMH à compter du 01/10/2009</i>	17/09/2009 17/09/2009		BOH 2009/46 BOH 2009/46
APD Hôtellerie restauration Corse commission paritaire <i>N° 1 commission paritaire sociale régionale La conciliation</i>	20/01/2009 19/02/2009		BOH 2009/10 BOH 2009/19

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
AIDE Chômage partiel indemnisation en Martinique <i>Taux d'indemnisation et allocation spécifique</i>	25/02/2009		BOH 2009/13

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

GLOSSAIRE

Accord collectif / convention collective

Une convention ou un accord collectif est un acte écrit, conclu entre des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives et des organisations syndicales d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs. La convention collective 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 que d'un ou de plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble.

La convention collective de branche est conclue entre organisations syndicales représentatives d'une branche d'activité (ex : *caoutchouc*, *commerce de gros*, etc.). Elle s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application professionnel (activité) et géographique (national, régional, départemental, local) et ayant adhéré à une organisation patronale signataire de ladite convention.

La convention collective d'entreprise est conclue entre l'employeur pris individuellement, et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

Accord de méthode

La loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a pérennisé la possibilité pour les entreprises de conclure des accords dits "de méthode" qui avait été introduite par la loi 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. (article L.1233-22 du Code du travail).

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 interprofessionnel

Les accords interprofessionnels peuvent être de portée locale, départementale, régionale ou nationale. Les accords conclus au niveau national interprofessionnel assurent la cohérence d’ensemble des niveaux de négociation. Sont négociés à ce niveau les accords de gestion sociale qui mettent en œuvre des mécanismes de solidarité interentreprises (ex : formation professionnelle), des normes à caractère général ou des modalités d’application de dispositions législatives ou des accords-cadres fixant les grands objectifs devant être déclinés dans les branches. C’est au niveau national que la négociation interprofessionnelle s’engage dans le cadre de la procédure de concertation prévue par la loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social.

Adhésion

L’adhésion est l’acte par lequel une partie non-signataire à une convention ou un accord déjà signé devient signataire dérivé à ce texte. Ainsi, les organisations d’employeurs et de salariés non-signataires des conventions ou accords ont la possibilité d’adhérer, *a posteriori*, à ces textes. Pour avoir un effet juridique, l’adhésion doit être totale, c’est-à-dire 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, départemental, 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).

Délégué syndical

Les syndicats représentatifs peuvent désigner un ou plusieurs délégués syndicaux (DS) dans les entreprises d'au moins 50 salariés. À compter des premières élections professionnelles organisées dans le cadre des règles introduites par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, le DS doit être désigné parmi les candidats aux élections. Dans les entreprises de moindre taille, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical. En principe, les DS ont le monopole de la négociation dans l'entreprise. À défaut de DS, la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a ouvert la possibilité pour l'employeur, sous réserve qu'une convention de branche étendue le prévoie, de négocier avec des représentants du personnel élus (comité d'entreprise, ou, à défaut, délégués du personnel) ou, en leur absence (sur la base d'un procès-verbal de carence), avec des salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives. Depuis le 1^{er} janvier 2010, la loi du 20 août 2008 a étendu, sous certaines conditions, aux entreprises non couvertes par une convention de branche étendue les possibilités de négociations en l'absence de DS.

Dénonciation

La dénonciation est la décision émanant de l'un des signataires de la convention ou de l'accord, qui manifeste l'intention de s'exonérer de son application. La convention peut prévoir les conditions dans lesquelles elle peut être dénoncée, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. En l'absence de stipulation expresse, cette durée est de trois mois. Si la dénonciation émane de la totalité des signataires, elle a pour effet de mettre fin à l'application du texte. À l'issue du délai de préavis de trois mois, les parties ont l'obligation de négocier un nouveau texte. Des conditions dérogatoires de dénonciation sont prévues dans le cas où une ou plusieurs des organisations signataires auraient perdu leur représentativité.

Droit de saisine

C'est la possibilité donnée aux syndicats représentatifs de demander l'ouverture de négociations sur certains thèmes selon

des modalités définies par un accord de branche.

Élargissement

L'élargissement, prononcé par arrêté ministériel, rend applicable, à un secteur professionnel ou géographique donné, une convention ou un accord collectif qui a déjà fait l'objet d'une extension dans un autre secteur d'activité ou territorial.

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.

Extension

L'extension a pour effet de rendre obligatoire l'application d'une convention ou d'un accord collectif de branche, professionnel ou interprofessionnel pour tous les salariés et employeurs entrant dans le champ d'application territorial ou professionnel de cet accord. La convention ou l'accord étendu s'applique ainsi aux entreprises qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations patronales signataires.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Les entreprises employant au moins 300 salariés ont l'obligation d'engager tous les trois ans une négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Cette obligation vise à inciter les entreprises à adopter une démarche d'anticipation et à traiter en amont, par le dialogue social, les évolutions futures de l'emploi.

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).

Mise en cause

L'application d'un accord collectif ou d'une convention collective est mise en cause notamment en cas de fusion, de cession ou de scission d'entreprises, de changement d'activité, de disparition des organisations signataires du texte, etc. La mise en cause d'un texte entraîne l'application des mêmes règles que celles applicables en cas de dénonciation d'un texte par la totalité de ses signataires. La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail précise que la perte de représentativité de l'ensemble des organisations syndicales signataires d'un texte n'entraîne pas sa mise en cause.

Procès-verbal de carence

Si l'employeur n'a pas pu mettre en place de comité d'entreprise ou des délégués du personnel (par absence de candidature), il doit établir un procès-verbal de carence qu'il doit afficher dans l'entreprise et transmettre dans les 15 jours à l'Inspection du travail.

Représentant de la section syndicale

La loi du 20 août 2008 a créé le mandat de représentant de la section syndicale (RSS). Le RSS ne peut être désigné que par un syndicat non représentatif. Il est désigné dans l'attente des élections professionnelles qui vont éventuellement permettre à son syndicat d'être reconnu représentatif et il exerce les attributions dévolues à la section syndicale (heures de délégation, liberté de déplacement, collecte de cotisation, mise à disposition de panneaux d'affichage, publication et diffusion de tracts, réunion syndicale mensuelle dans l'entreprise). Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés et plus, tout salarié de l'entreprise ou de l'établissement peut être désigné RSS et dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le délégué du personnel peut être désigné comme RSS.

Révision

Les conventions ou accords collectifs prévoient les formes selon lesquelles et l'époque à laquelle ils pourront être révisés. La révision est conclue dans les mêmes formes qu'une convention ou un accord collectif. Seuls les syndicats de salariés signataires de la convention ou de l'accord sont habilités à signer les avenants qui en opèrent la révision, mais ce sont tous les syndicats représentatifs qui doivent être appelés à négocier. L'avenant portant révision se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie.

Salaires médian

Le salaire médian correspond à la valeur en dessous de laquelle la moitié des salariés les moins bien payés est rémunérée (ou au-dessus de laquelle la moitié des salariés les mieux payés est rémunérée).

Salaires minima hiérarchiques

Salaires minima, horaires ou mensuels, dont l'assiette est celle du SMIC ou en est très proche (c'est-à-dire essentiellement salaire de base, primes de production ou de rendement individuelles et avantages en nature).

Salaires minima garantis

Salaires minima garantis, mensuels ou annuels, dont l'assiette est plus large que celle du SMIC. Sont ainsi incluses les primes forfaitaires, les primes d'ancienneté, les primes liées à la situation géographique ou à des conditions de travail particulières qui ne constituent pas une contrepartie directe du travail fourni.

Salarié mandaté

Il s'agit d'un salarié désigné par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche pour mener des négociations dans l'entreprise en l'absence de délégués syndicaux et de représentants élus du personnel constatée par procès-verbal de carence.

TABLE DES ANNEXES ET DES ENCADRÉS AU FIL DE L'OUVRAGE

PARTIE 1 : APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE EN 2009

Textes interprofessionnels et de branche signés en 2009	26
Nombre de textes ayant eu un avenant ou un accord en 2009	26
Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords signés en 2009 et 2008	27

PARTIE 2 : LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE : UN DIALOGUE PERMANENT AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX **153**

Les critères de la représentativité syndicale	154
Les seuils de la représentativité syndicale	155
Les élections professionnelles concernées	158
Durée du mandat	159

ACTION DE L'ÉTAT **169**

L'extension et l'élargissement des textes conventionnels	169
Nombre de demandes d'extension de 2002 à 2009	170
Nombre de textes étendus entre 2003 et 2009 selon la procédure d'examen	172
Délai moyen d'instruction des demandes d'extension par type de procédure de 2007 à 2009	173
Les observations de l'État	174
La négociation en commission mixte paritaire (CMP)	184
Principaux thèmes négociés en commissions mixtes paritaires en 2009	185
Nouvelles commissions paritaires locales	196
Liste des instances de dialogue social territorial	198

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE 203

Liste des partenaires sociaux européens consultés au titre de l'article 138 du traité CE	209
La présidence du Conseil de l'Union européenne	211
Les enceintes du dialogue social interprofessionnel	218
Les acteurs du dialogue social interprofessionnel	219
La mesure de la participation des travailleurs	220
Les comités de dialogue social sectoriel	224
Liste des comités de dialogue social sectoriel CE européens créés en 2009	225
Accords renégociés en 2009	231
Données statistiques sur les CE européens	234
La société issue de la fusion transfrontalière	236
Le dialogue social autonome	241
	242

PARTIE 3 : LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2009

DONNÉES GÉNÉRALES 249

Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature	250
Nombre d'accords de branche selon l'année de signature	251
Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique	253
Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique	254
Taux de conventions collectives ayant eu un avenant selon le niveau géographique et l'année	255
Les différents types de textes de branche	255
Liste des conventions collectives signées en 2009	256
Taux de signature des accords par organisation syndicale	258
Taux de signature des conventions et accords par organisation syndicale en 2009, selon le niveau géographique et le type de texte	259
Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2009	261
Fréquence des thèmes abordés par les accords entre 1998 et 2009	264

Évolution du nombre d'accords selon le thème abordé entre 1998 et 2009 : des variations importantes	265
Évolution du nombre d'accords selon le thème abordé entre 1998 et 2009 : les thèmes en progression	266
Répartition des accords selon le nombre de thèmes abordés entre 1998 et 2009	267
Répartition du nombre de thèmes abordés par les accords entre 1998 et 2009	268
Nombre moyen d'organisations de salariés signataires selon le thème de l'accord entre 1998 et 2009	269
Taux de signature des organisations professionnelles selon le thème abordé par l'accord entre 1998 et 2009	270

LA NÉGOCIATION PAR THÈME

I. La négociation sur les salaires

Les salaires minima conventionnels	273
Nombre total d'avenants salariaux et de textes ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année	274
Nombre de textes (conventions et accords professionnels) couvrant plus de 5 000 salariés et effectifs salariés concernés répartis en secteurs d'activité	276
Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés	277
Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale et effectifs salariés concernés	279
Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un relèvement et effectifs salariés concernés	280
Les salaires minima : hiérarchiques et garantis	281
Répartition des conventions collectives selon le pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques et garantis	282
Pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques (pondérés par les effectifs)	283
Pourcentage d'augmentation des salaires minima garantis (pondérés par les effectifs)	284
Évolution de la conformité des premiers niveaux au SMIC dans le secteur général depuis 2005	288

Répartition par secteur du nombre de branches de plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au SMIC (au 31 décembre)	290
L'éventail des salaires conventionnels	296
Écarts moyens de salaires des ouvriers et employés dans les branches de plus de 5 000 salariés (pondérés par les effectifs) (au 31 décembre)	297
La méthode de travail en matière de suivi de la négociation collective de branche	300
II. La négociation sur les classifications professionnelles	
Liste des textes analysés abordant le thème des classifications	310
III. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	
Nombre d'accords de branche abordant le thème de l'égalité professionnelle et salariale par rapport au nombre total de textes (interprofessionnels, professionnels, nationaux ou infranationaux)	314
Répartition des accords spécifiques en fonction des observations à l'extension	315
Liste des textes analysés abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	324
IV. La négociation sur la participation financière	
Liste des textes analysés abordant le thème de la participation financière	334
V. La négociation dans le cadre de la durée et de l'aménagement du temps de travail	
Le contingent d'heures supplémentaires	339
Articulation avec les accords antérieurs	341
La loi n° 2009-974 du 10 août 2009 et la négociation collective	348
Décret n° 2009-1184 du 5 octobre 2009 fixant les conditions et les modalités de la garantie et de la consignation des droits épargnés sur un compte épargne temps	350
Les jours fériés	356
Le travail de nuit	358
Durées maximales du travail	361
Liste des textes analysés abordant le thème du temps de travail	364

VI. La négociation sur les couvertures sociales complémentaires

L'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail	369
Rappel de l'évolution des régimes de retraite complémentaire	370
Thèmes de la négociation collective en matière de retraite complémentaire en 2009	374
Garanties figurant dans les conventions et accords de branche comportant des dispositions de protection sociale complémentaire au 31 décembre 2009	375
Liste des textes analysés abordant les thèmes de la retraite complémentaire et la prévoyance	383

VII. La négociation sur les conditions de travail

Liste des textes analysés abordant le thème des conditions de travail	397
---	-----

VIII. La négociation sur la formation professionnelle

Liste des textes analysés abordant le thème de la formation professionnelle	424
---	-----

IX. La négociation sur l'emploi

Domaines d'action les plus retenus par les accords de branche relatifs aux salariés âgés	433
Liste des textes analysés abordant le thème de l'emploi	447
Liste des textes analysés abordant le thème de l'emploi des travailleurs handicapés	453

X. La négociation sur le contrat de travail

Les avenants à l'ANI portant modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008	456
Liste des textes analysés abordant le thème du contrat de travail	457

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Un autre éclairage statistique sur la négociation d'entreprise	470
Répartition des textes signés et enregistrés en 2009	471
Nombre de textes signés dans les entreprises en 2009 et évolution estimée par rapport à 2008 selon le type de signataires	473
Nature des textes signés en 2009 par des délégués syndicaux	474

Répartition trimestrielle des accords salariaux signés par des délégués syndicaux en 2008	476
Répartition trimestrielle des textes sur l'épargne salariale signés en 2008	476
Les thèmes de négociation en 2009 parmi les accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés	478
Évolution des accords et autres textes portant spécifiquement sur l'épargne salariale	482
Nombre d'accords signés par des délégués syndicaux et taux de signature par organisation syndicale	485
Propension à signer pour chaque organisation syndicale	486
Effectifs salariés et répartition des accords signés par des représentants des salariés, selon le secteur d'activité (hors agriculture)	487

Depuis plusieurs années s'opère une transformation progressive du système français de relations professionnelles. La négociation collective y prend une place grandissante et constitue un préalable à toute réforme des relations individuelles et collectives de travail. Première année de mise en œuvre de la loi du 20 août 2008, qui rénove les fondements de la représentativité syndicale et renforce la légitimité des principaux acteurs de la négociation collective, l'année 2009 amorce un nouvel élan. Le rapport, préparé par le ministère chargé du Travail et présenté à la Commission nationale de la négociation collective, rend compte de ces évolutions.

La Négociation collective en 2009 retrace à grands traits l'actualité de la négociation, en dégage les principales tendances et s'ouvre sur les analyses des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs.

L'ouvrage détaille les évolutions du contexte législatif et réglementaire, pour présenter ensuite une analyse par thèmes des accords collectifs conclus par les acteurs sociaux. Fondée sur un recensement exhaustif des accords collectifs, cette partie offre ainsi au lecteur une source d'information unique.

Des dossiers spécifiques permettent en outre d'élargir le propos sur des thématiques connexes à celles de la négociation collective.

Le bilan annuel de la négociation collective constitue une référence pour les acteurs sociaux, les universitaires et, plus largement, tout lecteur intéressé par la question des relations professionnelles.

