

# LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2004

Ministère de l'emploi,  
du travail et de la cohésion sociale  
Direction des relations du travail

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

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

**Conception et coordination**  
Direction des relations du travail  
Bureau des conventions collectives et conflits collectifs

**Collaboration rédactionnelle et réalisation**  
Paname Corporate

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

© Éditions législatives, Paris 2005  
© Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Paris 2005  
ISBN 2-11-095091-9

## **PARTIE 1 - LA TENDANCE 2004**

■ LE DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2004	11
<b>UN DÉVELOPPEMENT FAVORISÉ PAR LA LOI</b>	11
• Les nouvelles règles de la négociation collective en 2004	12
• L'essor de la négociation collective sur des thèmes déterminés par le législateur	15
<b>LES DIFFÉRENTS VOLETS DU DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2004</b>	17
• La progression notable de la négociation de branche	17
• Les thèmes de négociation	18
• Les premiers effets du volet "dialogue social" de la loi du 4 mai 2004	19
• L'activité de la négociation en commission mixte paritaire	22
• Les avancées sur la question des champs conventionnels	25
■ L'ACTIVITÉ DE LA COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DE SES SOUS-COMMISSIONS	31
<b>LA COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE</b>	31
<b>LES SOUS-COMMISSIONS</b>	33
• La consultation de la sous-commission des Conventions et Accords dans le cadre de la procédure d'extension et d'élargissement	33
• La consultation de la sous-commission des Conventions et Accords sur les projets de textes législatifs	40

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

■ LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE EN 2004	43
LA FORMATION PROFESSIONNELLE	44
LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	45
LES NÉGOCIATIONS SUR LES RESTRUCTURATIONS	48
L'EMPLOI DES SENIORS ET LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL	49
LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE	50
L'ASSURANCE CHÔMAGE	55
■ LA NÉGOCIATION DE BRANCHE	57
DONNÉES GÉNÉRALES	57
• L'activité conventionnelle	59
• La signature des organisations syndicales	63
LES THÈMES DE NÉGOCIATION	65
• La négociation sur les salaires	66
• La négociation sur la formation professionnelle	105
• La négociation sur le temps de travail	126
• La négociation en matière de mise à la retraite	153
• La négociation sur les couvertures sociales complémentaires	155
• La négociation sur les classifications professionnelles	161
• La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	170
• La négociation sur l'emploi des travailleurs handicapés	176
■ LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE	179
DONNÉES GÉNÉRALES	179
MÉTHODOLOGIE	181
• Circuit de la collecte des accords d'entreprise	181
• Champ des accords	181
• Recueil et traitement de l'information	181
• Des chiffres provisoires pour l'année 2004	183
• Les thèmes de la négociation	183

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME	184
LES SIGNATAIRES	192
LA NÉGOCIATION SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE	194
LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ	196
LE CALENDRIER DES NÉGOCIATIONS	199

## **PARTIE 3 - LES DOSSIERS**

- **DOSSIER N° 1** 205  
**LA NÉGOCIATION DE BRANCHE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2004 : ÉLÉMENTS D'ANALYSE**  
Circé Consultants - Jean-Marie Luttringer, Carine Seiler
  
- **DOSSIER N° 2** 237  
**BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI DU 3 JANVIER 2003 PORTANT RELANCE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES : LES ACCORDS DE MÉTHODE EN 2003 ET 2004**  
Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
  
- **DOSSIER N° 3** 251  
**LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE**
  
- **DOSSIER N° 4** 285  
**L'EXTENSION DU CHAMP DU DIALOGUE SOCIAL LOCAL**
  
- **DOSSIER N° 5** 289  
**LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ EN 2004**
  
- **DOSSIER N° 6** 309  
**LA MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIONS DE LA LOI DU 4 MAI 2004 PERMETTANT AUX ENTREPRISES DE DÉROGER AUX ACCORDS DE BRANCHE**  
CRISTO CNRS Université Pierre Mendès-France Grenoble 2  
IDHE CNRS Université Paris X-Nanterre - Annette Jobert, Jean Saglio
  
- **DOSSIER N° 7** 349  
**LA NÉGOCIATION DANS LES PROFESSIONS AGRICOLES EN 2004**  
Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et de la ruralité
  
- **DOSSIER N° 8** 385  
**LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES EN 2003 ET 2004**

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

■ ANNEXE 1 : LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE	407
ANNEXE 1.1 : NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES DE LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS COLLECTIVES (BDCC)	409
ANNEXE 1.2 : TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2003 RÉSULTATS DÉFINITIFS	410
ANNEXE 1.3 : LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS SIGNÉS EN 2004	411
ANNEXE 1.4 : LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2004	416
■ ANNEXE 2 : L'ACTIVITÉ DE LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS	459
ANNEXE 2.1 : LISTE DES TEXTES NON SOUMIS À L'AVIS DE LA SOUS-COMMISSION	461
ANNEXE 2.2 : LISTE DES TEXTES NON ÉTENDUS APRÈS EXAMEN PAR LA SOUS-COMMISSION	464
ANNEXE 2.3 : LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS, CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS PROFESSIONNELS ÉTENDUS AU NIVEAU NATIONAL	467
ANNEXE 2.4 : LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS, CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS PROFESSIONNELS ÉTENDUS AU NIVEAU INFRANATIONAL	471
ANNEXE 2.5 : LISTE DES TEXTES AYANT FAIT L'OBJET D'UNE DOUBLE OPPOSITION	473

■ ANNEXE 3 : LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES	477
ANNEXE 3.1 : MÉTHODOLOGIE UTILISÉE POUR L'ANALYSE DES SALAIRES CONVENTIONNELS DANS LES BRANCHES	479
ANNEXE 3.2 : TABLEAU DE BORD DES SALAIRES DANS LES BRANCHES CONVENTIONNELLES DE PLUS DE 5 000 SALARIÉS EN 2004	487
ANNEXE 3.3 : INCIDENCE DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LES RÉMUNÉRATIONS	573
■ GLOSSAIRE	636



**Partie 1**  
**LA TENDANCE 2004**



# LE DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2004

---

---

---

## UN DÉVELOPPEMENT FAVORISÉ PAR LA LOI

L'année 2004 marque-t-elle le début d'un nouvel élan pour la négociation collective ?

Le bilan de la négociation collective pour l'année 2003 notait que plusieurs chantiers avaient considérablement avancé en 2003 et trouvé leur aboutissement en 2004.

Un nouvel élan pour  
la négociation  
collective en 2004 ?

---

En particulier, la loi n°2004-391 du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a considérablement marqué les règles de la négociation collective et les négociations qui se sont déroulées depuis le mois de mai 2004.

La volonté que le dialogue et la négociation entre partenaires sociaux prennent une place essentielle pour définir, dans le champ du travail, les règles applicables au niveau interprofessionnel, dans la branche ou au niveau de l'entreprise s'est traduite par de nouvelles règles de négociation, mais aussi par le développement des thèmes confiés à la négociation, ou de nouvelles dispositions qui réservent à la négociation la mise en œuvre de la loi. Plusieurs autres dispositions législatives ont en effet renforcé, en 2004, l'incitation au dialogue social souhaitée par la loi du 4 mai 2004.

## LES NOUVELLES RÈGLES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2004

La loi du 4 mai 2004 a procédé à une réforme en profondeur des règles régissant la négociation et la conclusion d'accords collectifs afin de conforter le développement du dialogue social.

C'est la Position commune sur les voies et moyens de la négociation collective, signée le 16 juillet 2001, qui a inspiré les dispositions de la loi relatives au dialogue social.

La réforme de la négociation collective comprend trois aspects principaux, qui ont eu, en 2004, des effets sur la négociation collective : l'instauration du principe majoritaire, la généralisation de l'accord dérogatoire et une capacité de négocier élargie.

### ***La consécration du principe majoritaire***

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

Un accord collectif, pour être valide, doit être signé par un syndicat représentatif. Afin de renforcer la légitimité des accords conclus, la loi pose en outre le principe majoritaire, selon les cas sous la forme d'une majorité d'adhésion ou d'un droit d'opposition, soit en nombre d'organisations, soit en nombre de voix.

Un accord interprofessionnel est possible à condition qu'il n'y ait pas opposition de la majorité, en nombre, des organisations syndicales représentatives (c'est-à-dire en l'absence d'opposition de trois des cinq syndicats représentatifs à l'échelle nationale, CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC et CFE-CGC pour les cadres).

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

Toutefois, par accord étendu conclu comme indiqué ci-dessus, une branche peut décider que ses futurs accords devront recueillir les signatures d'un ou de

plusieurs syndicats représentant une majorité des salariés de la branche. Cet accord décidera ainsi si la détermination de la majorité des salariés résulte d'une consultation spécifique des salariés de la branche ou se mesure par les résultats obtenus aux dernières élections professionnelles (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel).

Un accord d'entreprise est possible en cas d'absence d'opposition d'un ou des syndicats représentatifs majoritaires, c'est-à-dire ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles dans l'entreprise.

Là encore, toutefois, un accord de branche étendu peut exiger que les accords d'entreprise dans cette branche recueillent une majorité de signature : l'accord devra alors être signé par un ou des syndicats représentatifs majoritaires dans l'entreprise ou, à défaut, être approuvé directement par une majorité de salariés de l'entreprise.

### ***La nouvelle articulation des niveaux de négociation***

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

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

Les dérogations aux accords de branche sont exclues dans quatre domaines où la branche continue à définir un socle impératif : salaires minima, classifications, garanties collectives en matière de protection sociale

complémentaire et mutualisation des fonds destinés à la formation professionnelle.

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

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

### ***La négociation en l'absence de délégué syndical***

Un accord de branche étendu peut prévoir que dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, un accord peut être conclu avec les élus du comité d'entreprise, à défaut par les délégués du personnel et, en cas de carence aux élections professionnelles, par des salariés mandatés.

Cet accord doit fixer les thèmes ouverts à ce mode de négociation, les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche, les conditions de majorité requises pour l'accord d'entreprise conclu avec le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, les conditions d'exercice du mandat des salariés mandatés, les modalités de suivi des accords par l'observatoire paritaire de branche.

### ***La loi du 4 mai 2004 comprend de nombreuses autres dispositions visant à favoriser le développement du dialogue social***

La loi renforce les moyens du dialogue social territorial<sup>(1)</sup> : des commissions paritaires pourront être instaurées par accord collectif au plan local, afin de conclure des accords d'intérêt local, par exemple en matière d'emploi et de formation continue.

1) Cf. dossier n° 4 "L'extension du champs du dialogue social local".

L'information des salariés sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise est renforcée, notamment par des mesures prévues par accord de branche. À minima, une notice d'information sur la convention collective de branche et les accords professionnels et les conventions et accords collectifs d'entreprise ou d'établissement applicables doit être remis au salarié lors de son embauche.

Un accord d'entreprise peut organiser la diffusion des publications et tracts syndicaux sur l'intranet de l'entreprise ou par messagerie électronique.

Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions ainsi que les conditions d'exercice des mandats de négociation et de représentation au niveau de la branche doivent figurer dans les clauses obligatoires des conventions de branche nationales susceptibles d'extension.

Un droit de saisine sur des thèmes de négociation par les organisations syndicales de salariés doit, par ailleurs, être prévu par accord de branche.

Les premiers effets de la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social sont abordés ci-après. Ces dispositions ne semblent pas, pour l'année 2004, à l'origine de l'accroissement du nombre d'accords collectifs.

## L'ESSOR DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR DES THÈMES DÉTERMINÉS PAR LE LÉGISLATEUR

Un certain nombre de textes législatifs a en revanche contribué au développement de la négociation collective en 2004 sur des thèmes spécifiques, en créant de nouvelles obligations de négocier, ou en confiant aux partenaires sociaux des thèmes de négociation. La répartition des avenants et accords professionnels selon les thèmes dominants montre bien l'influence de ces textes sur les négociations en 2004<sup>(2)</sup>.

La négociation sur la formation reste sur le devant de la scène

L'actualité de l'année 2003 avait été marquée notamment par la signature de l'accord national interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, le 20 septembre 2003. En 2004, la négociation sur la formation professionnelle, au niveau des branches essentiellement, reste sur le devant de la scène.

2) Cf. le tableau "Répartition des avenants et accords professionnels selon le thème dominant", page 29.

En effet, l'accord national interprofessionnel et la loi du 4 mai 2004 constituent une étape importante en matière de droit à la formation pour les salariés et sont à l'origine, en 2004, de la conclusion de nombreux accords professionnels et avenants relatifs à la formation professionnelle.

Si la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées a prévu un renvoi à la négociation collective pour la fixation de la date d'une "journée de solidarité" (par accord de branche ou d'entreprise), elle n'a, dans les faits, généré que quelques accords de branche sur le sujet.

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites est en revanche à l'origine d'un nombre important d'accords, notamment, au niveau de la branche, sur la détermination de l'âge et des conditions de mise à la retraite.

Cette loi instaure en outre une obligation de négocier au niveau des entreprises sur les questions de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle.

De même les organisations liées par une convention de branche doivent se réunir une fois tous les cinq ans pour engager une négociation sur l'institution de plans d'épargne interentreprises.

Au niveau interprofessionnel, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir des négociations sur la définition et la prise en compte de la pénibilité au travail, conformément à l'article 12 de cette loi.

La loi n° 2004-627 du 30 juin 2004 a prolongé de 6 mois le délai accordé par la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques, qui a ouvert la possibilité pour les entreprises de conclure des "accords de méthode", ce qui leur permet de déroger à certaines dispositions du Code du travail relatives à la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel. Le bilan des accords conclus fait apparaître un réel développement de la négociation sur les restructurations au niveau des entreprises<sup>(3)</sup>.



Cette tendance au renvoi à la négociation pour mettre en œuvre de nouvelles dispositions législatives semble se poursuivre au début de l'année 2005. La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 prévoit notamment des négociations dans les entreprises et les groupes d'entreprise sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et généralise la possibilité pour les entreprises, les groupes et les branches, de négocier sur les "accords de méthode". La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées introduit une obligation de négocier tous les trois ans au niveau de la branche sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle des personnes handicapées et sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi. Le bilan de la négociation 2005 permettra de mesurer l'impact de ces nouvelles obligations de négocier, et de ces nouveaux champs ouverts à la négociation collective.

## LES DIFFÉRENTS VOILETS DU DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2004

On constate un développement notable de la négociation de branche, liée aux nombreux accords sur la formation professionnelle et sur les retraites, ainsi que des évolutions dans les thèmes dominants de la négociation. Les premiers effets de la mise en œuvre de la loi du 4 mai, le rôle tenu par les commissions mixtes et les avancées sur la question des champs conventionnels caractérisent aussi cette année 2004.

### LA PROGRESSION NOTABLE DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

33 % d'accords  
de branche nationaux  
en plus par rapport  
à 2003

---

Alors que le nombre d'accords d'entreprise a baissé, et que la négociation interprofessionnelle reste à un niveau stable, l'augmentation du nombre d'accords professionnels et avenants conclus au niveau des branches est un élément marquant de cette année 2004.

---

3) Cf. dossier n° 2 "Bilan de la mise en œuvre de la loi du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques : les accords de méthode en 2003 et 2004".

C'est la négociation de branche au niveau national qui a surtout mobilisé les partenaires sociaux. Le nombre de textes signés en 2004 au niveau national, dans les branches professionnelles, a augmenté de 33 % par rapport à 2003.

## LES THÈMES DE NÉGOCIATION<sup>(4)</sup>

### ***L'essor de la formation professionnelle et de la retraite dans les accords de branche***

L'augmentation du nombre d'accords de branche est en grande partie liée au nombre d'accords traitant de la formation professionnelle, qui a plus que doublé par rapport à l'année précédente. 210 accords ont été signés en 2004 (contre 89 en 2003), ce qui représente 20 % des accords et avenants conclus.

Les branches se sont également saisies de questions liées à la retraite, notamment sur les conditions de mise à la retraite avant l'âge de 65 ans, qui ont fait l'objet de 45 accords. Le nombre des accords qui abordent le thème de la retraite n'a jamais été à un niveau aussi élevé.

Au-delà de cette émergence notable de la formation professionnelle et de la retraite dans les négociations de branche, au niveau national surtout, les évolutions des thèmes de négociation à tous les niveaux peuvent être soulignées.

### ***Le primat de la négociation sur les salaires et la place plus restreinte de la négociation sur le temps de travail***

Les salaires constituent le thème traditionnel de négociation tant au niveau des entreprises que des branches professionnelles. Près de 400 avenants salariaux à des accords ou à des conventions collectives ont été signés en 2004 (ce qui représente plus de 38 % de l'ensemble des accords et avenants conclus au niveau de la branche). Au niveau des entreprises, 30 % des accords ont traité des salaires. Les primes continuent aussi, en 2004, à faire l'objet de nombreux avenants.

4) Cf. le tableau "Répartition des avenants et accords professionnels selon le thème dominant", page 29.

En revanche, on note en 2004 la poursuite de la baisse du nombre d'accords dans les entreprises sur le temps de travail ainsi que la stabilité du nombre d'accords sur ce thème au niveau des branches. Compte tenu du bon niveau de la négociation sur les salaires, la formation professionnelle et les retraites, le temps de travail a reculé dans la liste des thèmes les plus abordés lors des négociations en 2004 : il se trouve en sixième position, après avoir été quatrième en 2003 et deuxième en 2000.

### ***L'égalité professionnelle femmes/hommes : une préoccupation croissante dans les négociations***

L'accord national interprofessionnel relatif à **la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes** signé le 1<sup>er</sup> mars 2004 marque la volonté des partenaires sociaux de traiter les questions relatives aux discriminations. Ce texte appelle les branches professionnelles et les entreprises à se mobiliser et à engager des actions concrètes pour réduire les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes. On constate qu'en 2004, les négociations sur ce thème se sont développées au niveau des branches. Deux accords consacrés exclusivement à ce sujet ont été conclus. La question de "l'égalité femmes/hommes" est abordée plus fréquemment dans les accords (trois fois plus qu'en 2000), notamment dans le cadre des négociations sur la formation professionnelle et est traitée dans la majorité de nouvelles conventions collectives signées en 2004.

### LES PREMIERS EFFETS DU VOLET "DIALOGUE SOCIAL" DE LA LOI DU 4 MAI 2004

Le volet "dialogue social" de la loi du 4 mai 2004 n'est pas à l'origine d'un accroissement du nombre d'accords de branche et d'entreprise en 2004. Les partenaires sociaux au niveau des branches professionnelles se sont surtout saisis de la question de la place de la branche, par rapport aux accords d'entreprise.

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

En 2004, aucun accord de branche étendu, dit "accord de méthode", relatif aux conditions de conclusion des accords de branche ou d'entreprise, ne peut être signalé.

Des discussions sur le dialogue social et sur les règles de conclusion des accords sont engagées dans un certain nombre de branches : le bilan de la négociation pour l'année 2005 sera probablement plus étoffé sur ce thème.

Les effets de l'exercice du droit d'opposition, dans les branches ou les entreprises, n'ont pu encore être mesurés. Tout accord qui fait l'objet d'une opposition majoritaire est réputé non écrit, et n'est donc pas porté à la connaissance des services du Ministère.

### ***Les négociations sur l'articulation des niveaux de négociation***

Parmi les 10 conventions collectives signées après le 7 mai 2004, et donc soumises aux dispositions de la loi du 4 mai 2004, 7 ne comportent pas de clause interdisant une dérogation au niveau des entreprises. La convention collective des *biscotteries, biscuiteries, chocolaterie...* prévoit quant à elle, dans un article général, que ses dispositions s'imposent aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable. Les conventions des *travaux publics cadres* et *bâtiment cadres* prévoient la possibilité de déroger seulement aux dispositions relatives à "la durée du travail" et aux "déplacements dans les DOM et hors de France".

Au niveau des branches professionnelles, 669 textes (accords professionnels, avenants à des conventions collectives et avenants à des accords professionnels) ont été signés, entre le 7 mai et le 31 décembre 2004.

Plus de la moitié de ces textes porte sur des sujets auxquels les entreprises ne peuvent pas en tout état de cause déroger, comme les salaires minima, les classifications, ou bien encore le choix d'un OPCA, la mise en place d'une CPNEFP, ou la fixation de l'âge de mise à la retraite.

Plus d'un texte sur cinq signé au niveau national entre le 7 mai et le 31 décembre 2004 comporte une clause expresse interdisant aux entreprises de déroger. Les deux tiers de ces accords portent sur la formation professionnelle. Au niveau infranational, seuls 3 textes comportent cette clause.

Un peu plus d'un quart des textes signés au niveau national entre le 7 mai et le 31 décembre 2004 ne

comporte pas de clause impérative, et, par ce silence, ainsi que par la nature des thèmes négociés, ouvre des dérogations éventuelles aux entreprises. Les thèmes principaux de ces accords conclus au niveau national et sur lesquels les entreprises pourraient éventuellement déroger par accord collectif sont les éléments du salaire (autres que les salaires minima), primes, indemnités (environ 10 % de l'ensemble des accords et avenants), le départ et la mise à la retraite, les indemnités de retraite (5 % de l'ensemble des accords et avenants), la formation professionnelle (4 % de l'ensemble des accords et avenants), le temps de travail, les heures supplémentaires (4 % de l'ensemble des accords et avenants).

Moins de 20 % des accords signés au niveau départemental ou régional, qui portent essentiellement sur des thèmes liés aux primes et indemnités, autorisent une dérogation éventuelle.

D'une manière générale, on observe que les partenaires sociaux ont souhaité, dans la majorité des branches, interdire toute dérogation au niveau des entreprises en matière de formation professionnelle. Les accords relatifs aux primes, indemnités comportent plus rarement des interdictions de déroger.

En ce qui concerne les accords d'entreprise qui éventuellement comporteraient des clauses dérogeant à des accords de branche signés après le 4 mai 2004, aucune donnée générale n'est pour l'instant disponible. Le système de suivi statistique des accords d'entreprise a cependant été transformé de manière à évaluer les effets de la loi du 4 mai 2004 sur la pratique de la négociation collective à ce niveau. Les premières indications porteront sur les accords signés en 2004. Parmi les 14 601 textes collectés pour l'année 2004, l'analyse statistique a permis d'en repérer environ 1 300 comme potentiellement dérogatoires<sup>5)</sup>. Les services des Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) ont été chargés de vérifier le caractère effectivement dérogatoire de ces textes, par comparaison des clauses figurant dans l'accord d'entreprise d'une part, et dans l'accord de branche d'autre part.

---

5) Il s'agit des accords conclus dans les entreprises relevant de branches professionnelles ayant signé, après le 4 mai 2004, un accord n'interdisant pas à celles-ci la possibilité d'adopter une clause moins favorable aux salariés.

## ***De rares négociations sur les modes dérogatoires de négociation***

Deux accords relatifs au “dialogue social et au développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical”, ont été signés en 2004 dans les *industries alimentaires* (accord inter-branches), et dans la branche du *négoce et de la distribution des combustibles et produits pétroliers*<sup>6)</sup>. Ils prévoient la possibilité de négocier avec des élus du personnel ou des salariés mandatés, en l’absence de délégués syndicaux. Ces dispositions ne sont pas encore applicables car elles ne sont pas encore étendues par arrêté du Ministre délégué aux relations du travail.

### L’ACTIVITÉ DE LA NÉGOCIATION EN COMMISSION MIXTE PARITAIRE

Un dialogue social dynamique dans les commissions mixtes

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

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

L’objet d’une commission mixte paritaire est d’aider à la négociation de textes conventionnels de branche susceptibles d’extension, en dénouant des situations de blocage, à l’aide d’un tiers intervenant apportant sa compétence technique et juridique. La CMP est composée des représentants des organisations professionnelles et syndicales représentatives dans le secteur d’activité considéré et présidée par un représentant du Ministre en charge du travail.

Le Ministre en charge du travail peut provoquer la réunion d’une commission mixte dans deux hypothèses : à tout moment, de sa propre initiative, ou bien lorsqu’une organisation syndicale le demande. Le Ministre doit convoquer cette commission si la demande émane d’au moins deux organisations.

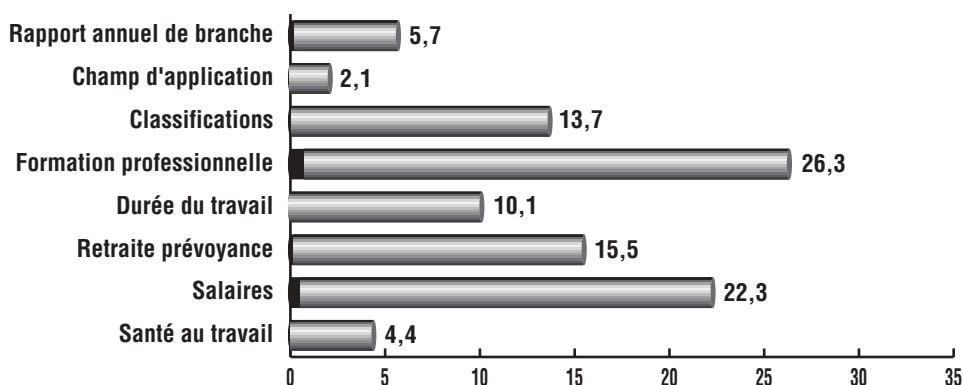
Le président de commission mixte a pour mission de faciliter l’établissement ou le rétablissement du dialogue social. Il offre un cadre de discussion et assure le respect des “règles du jeu” de la négociation, mais il ne se substitue pas aux négociateurs dans les débats de fond. Le président a donc un rôle pédagogique, destiné à favoriser l’émergence d’une dynamique et d’une pratique autonome de négociation. Il est susceptible d’apporter ou d’orienter les partenaires vers un appui technique ou une expertise juridique.

6) Cet accord, signé le 24 décembre 2004, a été déposé le 30 mars 2005 et n’est donc pas comptabilisé dans les statistiques générales du présent bilan.

En 2004, 78 branches professionnelles ont négocié sous la présidence d'un représentant du Ministre en charge du travail. Les secteurs des services (41 branches) et du commerce (28 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel quant à lui n'apparaît que pour une faible part (9 branches).

386 réunions ont été tenues, portant sur les thèmes suivants :

### Principaux thèmes négociés en commissions mixtes paritaires (en % par rapport à l'ensemble des thèmes négociés) - Année 2004



Une augmentation très sensible des demandes de commission mixte paritaire par les partenaires sociaux (principalement les syndicats de salariés et quelques demandes communes employeurs-salariés) peut être relevée pour l'année 2004. Ces demandes témoignent de la volonté de certaines organisations de négocier ainsi que de la reconnaissance que les partenaires sociaux accordent au principe de la commission mixte paritaire.

On peut remarquer en revanche le retour progressif en commission paritaire de certaines commissions mixtes paritaires qui sont désormais autonomes car elles ont pu renouer un dialogue social constructif.

Deux des cinq conventions collectives, signées en 2004 au niveau national et qui concernent des domaines nouveaux, ont été négociées dans le cadre d'une commission mixte.

Les discussions en vue d'une convention collective nationale des *entreprises de la distribution directe* se sont déroulées alternativement en mixte puis en paritaire entre 1994 et 2003. Revenues en mixte en juillet 2003, ces négociations ont abouti à la signature par les syndicats CFDT, CFTC, CGT-FO, CFE-CGC, CGT et le Syndicat de la Distribution Directe (SDD) d'un texte le 9 février 2004 qui couvre les quelques 100 000 salariés de la distribution directe (distribution de publicités non adressées).

La Fédération Nationale des Particuliers Employeurs, la CFDT, la CFTC, la CGT, la CGT-FO et le Syndicat National Professionnel des Assistantes et Assistants Maternels ont signé la convention collective nationale des *assistants maternels du particulier employeur* le 1<sup>er</sup> juillet 2004, dans le cadre de négociations en commission mixte. Ce texte fixe un cadre juridique pour les 600 000 parents employeurs et les 300 000 assistantes maternelles de la branche et a été étendu le 17 décembre 2004. Deux accords, l'un relatif à la formation professionnelle et l'autre à la classification, compléteront la convention collective nationale. Ce texte doit contribuer à la professionnalisation de ce secteur d'activité qui connaît un développement important et à la revalorisation de ces métiers de la petite enfance.

### ***Les dénonciations et leurs suites***

Certaines commissions mixtes paritaires ont pour mission de résoudre les blocages apparus à la suite de dénonciations d'accords collectifs.

Par lettre du 22 mars 2004, la Fédération Française de la Maroquinerie, a dénoncé la convention collective nationale des *industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir* du 18 mai 1994. Des nouvelles négociations ont été ouvertes, sous la présidence d'un représentant de l'administration, pour tenter d'aboutir à une nouvelle convention. La question des salaires minima par échelon occupe notamment une place importante dans les discussions, qui devraient aboutir en juin 2005.

Comme l'annonçait le bilan pour 2003, des négociations ont été ouvertes dans le *travail temporaire* suite à la dénonciation en 2003 de l'accord national professionnel du 20 octobre 2000 par le Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire. Un nouvel accord national relatif aux



priorités et aux moyens de la formation professionnelle dans le *travail temporaire* a été signé le 8 juillet 2004, dans le cadre, également, d'une commission mixte paritaire.

## LES AVANCÉES SUR LA QUESTION DES CHAMPS CONVENTIONNELS

Lors du dernier rapport d'observations présenté à la sous-commission du 9 janvier 2004, conscient des difficultés rencontrées par un certain nombre de branches pour procéder à la détermination de leurs nouveaux champs d'application, mais soucieux de pouvoir contribuer à dénouer l'opération de réécriture des champs d'application engagée depuis plusieurs années à la demande des membres de la sous-commission des Conventions et Accords, le Ministère a décidé de proposer à certaines organisations professionnelles une démarche de rapprochement destinée à faciliter la négociation et la conclusion d'accords susceptibles d'extension.

Un représentant du Ministère en charge du travail a, dans cet esprit, reçu pour mission d'aider les branches à expliciter les difficultés qu'elles rencontrent, de favoriser les contacts entre fédérations patronales concernées et d'appuyer ces dernières dans leur démarche de concertation et de recherches de compromis.

A cet égard deux rencontres importantes ont eu lieu en juin et décembre 2004 avec l'UIMM pour remettre à plat le dossier des chevauchements de champs conventionnels entre la *métallurgie* et 13 autres conventions collectives nationales.

On peut relever également qu'en 2004, le différend relatif au champ d'application conventionnel entre la convention collective de l'*assainissement et de la maintenance industrielle* et de la convention collective des *activités de déchet* s'est réglé par un protocole d'accord en mars 2004. Le champ d'application (concernant les entreprises qui exercent à titre principal une activité de collecte ou d'acheminements de déchets industriels liquides ou une activité de curage des égouts, ou une activité de nettoyage industriel et pétrolier à l'exclusion du nettoyage ménager) est précisé de manière symé-

trique, dans les deux conventions collectives, par des avenants étendus.

Le nouvel article L.132-5-1 du Code du travail, introduit par la loi du 4 mai 2004, consacre la possibilité pour les conventions collectives, en cas de concours d'activités rendant incertain le rattachement d'une entreprise à un champ conventionnel, de prévoir les conditions dans lesquelles l'entreprise détermine les conventions et accords qui lui sont applicables. Une clause de départage établissant une délimitation claire entre la convention collective des *banques* et la convention collective des *sociétés financières* a notamment fait l'objet d'un avenant portant modification de la CCN des banques le 16 juillet 2004, étendu le 17 novembre 2004.

## Textes interprofessionnels et de branche signés en 2004

Source : base de données des conventions collectives (BDCC)

Type de texte	Nombre de textes signés		
<b>TEXTES NATIONAUX</b>	<b>820</b>		
TEXTES DE BASE		61	
AVENANTS		759	
Accords interprofessionnels			2
Avenants			47
Accords professionnels			50
Avenants			43
Conventions collectives			9
Avenants			669
<b>TEXTES RÉGIONAUX</b>	<b>188</b>		
TEXTES DE BASE		3	
AVENANTS (dont à textes nationaux)		185 (142)	
Accords interprofessionnels			0
Avenants (dont à textes nationaux)			0
Accords professionnels			2
Avenants (dont à textes nationaux)			0
Conventions collectives			1
Avenants (dont à textes nationaux)			185 (142)
<b>TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX</b>	<b>88</b>		
TEXTES DE BASE		2	
AVENANTS (dont à textes nationaux)		86 (15)	
Accords interprofessionnels			1
Avenants (dont à textes nationaux)			0
Accords professionnels			0
Avenants (dont à textes nationaux)			0
Conventions collectives			1
Avenants (dont à textes nationaux)			86 (15)
<b>TOTAL</b>	<b>1 096</b>		
TEXTES DE BASE		66 (157)	
AVENANTS		1 030	

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

## Nombre de conventions et accords collectifs en vigueur au 31 décembre 2004 et textes ayant enregistré au moins un avenant

Source : base de données des conventions collectives (BDCC)

Textes	En vigueur	Ayant enregistré au moins un avenant en 2003
<b>TEXTES NATIONAUX</b>	<b>822</b>	<b>252</b>
Conventions collectives étendues	220	177
Conventions collectives non étendues	82	36
Accords professionnels étendus	280	22
Accords professionnels non étendus	196	11
Accords interprofessionnels étendus	14	4
Accords interprofessionnels non étendus	30	2
<b>TEXTES RÉGIONAUX</b>	<b>115</b>	<b>31</b>
Conventions collectives étendues	51	28
Conventions collectives non étendues	39	3
Accords professionnels étendus	5	0
Accords professionnels non étendus	13	0
Accords interprofessionnels étendus	1	0
Accords interprofessionnels non étendus	6	0
<b>TEXTES DÉPARTEMENTAUX</b>	<b>333</b>	<b>59</b>
Conventions collectives étendues	125	56
Conventions collectives non étendues	145	3
Accords professionnels étendus	8	0
Accords professionnels non étendus	42	0
Accords interprofessionnels étendus	1	0
Accords interprofessionnels non étendus	12	0
<b>TOTAL DES TEXTES</b>	<b>1 270</b>	<b>342</b>

## Répartition des avenants et accords professionnels selon le thème dominant (ordre décroissant)

Source : base de données des conventions collectives (BDCC)

Rang 2004	Thèmes	Avenants 2004	Avenants 2003	Rang 2003
1	Relèvement des salaires	399	403	1
2	Formation professionnelle/apprentissage	210	100	3
3	Relèvement des primes	150	135	2
4	Retraite	98	29	7
5	Retraite prévoyance	85	59	5
6	ADTT	70	72	4
7	Égalité femmes/hommes	36	22	8
8	Classifications	28	32	6
9	Contrat de travail	23	22	8
10	Droit syndical	17	15	13
10	Congés	17	13	16
12	Règlement des conflits	16	9	18
13	Conditions d'application	12	21	10
14	Clauses contractuelles	9	15	13
14	Système des primes	9	9	18
16	Emploi	8	19	12
16	Conditions de conclusion	8		
18	Maladie	7	20	11
19	Conditions de travail	6	14	15
20	Système de salaires	5	2	22
21	Comité d'entreprise	4	7	20
21	Délégué du personnel	4	4	21



# L'ACTIVITÉ DE LA COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DE SES SOUS-COMMISSIONS

## LA COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

### **La Commission nationale de la négociation collective (CNNC)**

La Commission nationale de la négociation collective, instituée par la loi n°82-957 du 13 novembre 1982, est une institution tripartite réunissant les pouvoirs publics et les confédérations syndicales d'employeurs et de salariés. Elle a un rôle consultatif sur toutes les questions relatives à la négociation collective.

Certaines de ses attributions sont déléguées à deux sous-commissions :

- la sous-commission des Conventions et Accords, à vocation principalement juridique, qui assure l'examen des textes conventionnels en vue de leur extension ainsi que des projets de lois et décrets ;
- la sous-commission des Salaires, principalement chargée du suivi de l'évolution des salaires.

La Commission nationale de la négociation collective (CNNC), sous la présidence de Gérard Larcher, Ministre délégué aux relations du travail, s'est réunie le 28 juin 2004.

Au cours de cette séance, le bilan de la négociation collective en 2003 a été présenté et les membres de la CNNC ont été consultés sur l'augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2004, en application de l'article L.141-4 du Code du travail.

En ce qui concerne le bilan de la négociation en 2003, le Ministre a présenté rapidement les tendances de la négociation de branche et d'entreprise, toujours soutenue, en particulier sur les salaires et l'épargne salariale.

Il a en revanche insisté sur la "vitalité de la négociation interprofessionnelle" et, notamment, sur l'accord sur la formation professionnelle qui devrait "faire date dans l'histoire de la négociation interprofessionnelle".

Le Ministre a souligné ses attentes quant à d'autres sujets de négociations alors en cours, comme les restructurations.

Il a fait part de son souhait que s'engagent les négociations sur les conditions de travail et sur la pénibilité prévues par la loi sur les retraites.

Suite à ce bilan pour 2003 qualifié d'encourageant, le Ministre a souhaité que l'année 2004 constitue une étape supplémentaire dans le développement de la négociation collective, à la faveur de la rénovation du régime des accords collectifs de travail opéré par la loi du 4 mai 2004. Selon le Ministre, il serait important que cette loi, qui favorise l'émergence d'un nouveau mode de régulation des relations du travail et d'un nouvel équilibre entre la loi et la négociation collective, trouve rapidement sa traduction dans les faits.

Après avoir rappelé l'engagement du gouvernement de faire du renvoi à la négociation collective un préalable à toute réforme législative en droit du travail, le Ministre a insisté sur le fait que la rénovation de la démocratie sociale était désormais largement entre les mains des partenaires sociaux et qu'il incombait à chacun d'exercer ses nouvelles responsabilités, dans le cadre de la négociation collective.



## LES SOUS-COMMISSIONS

La sous-commission des Salaires s'est réunie le 18 mai 2004 pour examiner le bilan des négociations salariales de branche au 31 décembre 2003.

### LA CONSULTATION DE LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS DANS LE CADRE DE LA PROCÉDURE D'EXTENSION ET D'ÉLARGISSEMENT

#### ***L'extension et l'élargissement des textes conventionnels***

##### **L'extension et l'élargissement**

**L'extension**, prononcée par arrêté ministériel, rend une convention ou un accord collectif applicable à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application, et donc aux entreprises dont l'employeur n'est pas adhérent à l'une des organisations signataires.

**L'élargissement**, prononcé par arrêté ministériel, rend applicable, à un secteur professionnel ou géographique donné, une convention ou accord collectif qui a déjà fait l'objet d'une extension dans un autre secteur d'activité ou territorial.

L'année 2004 a été marquée par une hausse importante de l'activité de la sous-commission des Conventions et Accords. Elle s'est réunie sept fois pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement. Une réunion spécifique a en outre été consacrée aux problèmes de chevauchements conventionnels se posant pour une cinquantaine de branches.

La sous-commission a, par ailleurs, été consultée quinze fois dans le cadre de la procédure accélérée pour ce qui concerne les accords de salaires.

789 demandes  
d'extension

Au total, 789 demandes d'extension ont été enregistrées par la Direction des relations du travail au cours de l'année 2004 (668 en 2003). Cette hausse importante des demandes d'extension concerne tant les accords de salaires (332 en 2004 contre 291 en 2003) que les accords portant sur les autres thèmes de négociation (497 en 2004 contre 363 en 2003).

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Nombre de demandes d'extention présentées	724	562	610	559	746	637	668	789

Parmi ces 789 textes reçus, 32 n'ont pu être inscrits à l'ordre du jour de la sous-commission<sup>7)</sup>. Les motifs de cette non-inscription sont principalement liés au retrait de la demande présentée, à la non extension du texte de base modifié ou à un problème de signataire. On relève également le rejet de la demande d'extension d'un texte ayant fait l'objet d'une opposition à l'entrée en vigueur conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 paragraphe V du Code du travail (avenant n° 70 du 26 mai 2004 relatif au contrat de professionnalisation à la convention collective nationale de la *coiffure*).

#### 857 textes examinés

857 conventions ou accords ont été examinés par la sous-commission au cours de l'année de référence (660 en 2003). L'augmentation importante du nombre de textes examinés marque une volonté affichée de la part de la Direction des relations du travail de réduire les délais d'instruction des demandes présentées.

#### 25 arrêts de procédure

Par ailleurs, 25 accords ont fait l'objet d'un arrêt de procédure après présentation à la sous-commission des Conventions et Accords<sup>8)</sup>.

Ces arrêts de procédure sont la conséquence du renvoi à la négociation des textes concernés, renvoi motivé par des raisons liées notamment aux conditions de négociation de ces accords ou à la non conformité des accords aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Nombre de textes étendus	543	381	579	499	553	645	589	780

#### 780 textes étendus

Au cours de l'année de référence, 780 textes ont été étendus (contre 589 en 2003 et 645 en 2002) et 617 arrêtés d'extension ont été pris (contre 495 en 2003 et 501 en 2002).

On note donc également une forte augmentation du nombre de textes étendus.

7) Cf. Annexe 2.1.  
8) Cf. Annexe 2.2.

23 textes ont par ailleurs fait l'objet d'un arrêté d'élargissement.

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

En 2004, 517 conventions ou accords collectifs (soit 60,3 % des textes examinés par la sous-commission) ont fait l'objet d'un avis favorable unanime.

34 textes (soit 4 % des textes examinés) ont, quant à eux, fait l'objet d'une opposition multiple.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Proportion d'accords examinés ayant fait l'objet d'un avis favorable unanime	56,6 %	61 %	54,4 %	61 %	60,8 %	60,3 %
Proportion d'accords examinés ayant fait l'objet d'une opposition multiple	7,6 %	7 %	5 %	3,9 %	5,8 %	4,1 %

Les oppositions multiples ont principalement porté sur des accords de salaires mais aussi sur des accords relatifs à l'aménagement du temps de travail, au travail de nuit et au départ et à la mise à la retraite.

Sur ce thème, on note particulièrement :

- La double opposition de la CGT et de la CFDT à l'extension de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 à la convention collective nationale des *hôtels-café-restaurants*. Ce nouvel avenant relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail, aux congés payés conventionnels et jours fériés, au travail de nuit, à la rémunération et à la prévoyance a été signé d'une part par l'Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie (UMIH), le Groupement National des Chaînes (GNC) et la Confédération Patronale de l'industrie Hôtelière (CPIH) et d'autre part, par la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC. Il fait suite au précédent avenant du 15 juin 2001 sur la réduction du temps de travail dont l'arrêté d'extension a été annulé par le Conseil d'État le 26 février 2003.

- Les doubles oppositions à l'extension de plusieurs accords relatifs au départ et/ou à la mise à la retraite : accord du 7 mai 2004 conclu dans le cadre de la convention collective nationale des *entreprises du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers* ; accord du 26 mars 2004 conclu dans le cadre de la convention collective nationale des *entreprises de commission, de courtage et de commerce intercommunautaire et d'importation-exportation* ; avenant n° 21 du 9 juin 2004 à la convention collective nationale de la *transformation des papiers-cartons et celluloses (OEDTAM)* ; avenant n° 22 du 9 juin 2004 à la convention collective nationale de la *production des papiers-cartons et celluloses (OEDTAM)* ; accord du 9 juin 2004 conclu dans les secteurs de la *production et de la transformation des papiers et cartons*. Ces oppositions illustrent la position adoptée principalement par la CGT et la CGT-FO en ce qui concerne la nature des contreparties en terme d'emploi et de formation accordées en cas de mise à la retraite avant 65 ans.

### Répartition des oppositions par organisation syndicale en 2004

	Oppositions simples exprimées en procédure accélérée	Oppositions simples exprimées en sous-commission	Oppositions exprimées dans le cadre d'une opposition multiple	Décompte total des oppositions
CGT	137	78	22	237
CFDT	0	0	2	2
CGT-FO	0	7	20	27
CFTC	0	0	0	0
CFE-CGC	0	2	3	5
MEDEF	0	0	12	12
CGPME	0	1	3	4
UPA	0	0	1	1
UNAPL	0	0	10	10
<b>TOTAUX</b>	<b>137</b>	<b>88</b>	<b>73</b>	<b>298</b>

## Proportion d'oppositions de chaque organisation (sur un total de 857 textes examinés)

	2002	2003	2004
CGT	28,8 %	28,3 %	27,6 %
CFDT	0,2 %	0 %	0,2 %
CGT-FO	5,7 %	5 %	3,1 %
CFTC	0 %	0,2 %	0 %
CFE-CGC	0,3 %	0,6 %	0,6 %
MEDEF	1,5 %	1,5 %	1,4 %
CGPME	1,0 %	2 %	0,5 %
UPA	0 %	0,6 %	0,1 %
UNAPL	0,5 %	1,1 %	1,2 %

La CGT reste, comme les années passées, l'organisation syndicale s'étant opposée le plus à l'extension des textes soumis à l'avis de la sous-commission des Conventions et Accords.

### ***Les grandes tendances des accords soumis à l'extension***

La formation professionnelle :  
thème majeur en 2004

Les thèmes abordés par les accords soumis à la procédure d'extension sont nombreux. Mais l'année 2004 est toutefois dominée par un thème majeur : la **formation professionnelle**.

En effet, en dehors de la **négociation salariale** et des accords relatifs à la **prévoyance et/ou à la retraite** qui restent nombreux (376 textes relatifs aux salaires et indemnités et 133 textes relatifs à la prévoyance et/ou à la retraite), on observe une forte augmentation du nombre d'accords relatifs à la formation professionnelle. Les partenaires sociaux se sont donc rapidement emparés du dispositif mis en place par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. La sous-commission des Conventions et Accords a ainsi eu à se prononcer sur 62 textes portant sur la formation professionnelle (45 textes en 2003).

Par ailleurs, les autres principaux thèmes de la négociation restent les **classifications** (27 accords examinés) et le **travail de nuit** (25 accords examinés). En ce qui concerne les accords relatifs à la **mise à la retraite**, leur

nombre élevé est lié au fait que la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 dispose dans son article 16 que l'âge de mise à la retraite d'un salarié pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la sécurité sociale pouvait être abaissée en deçà de 65 ans, sous réserve qu'un accord de branche étendu définissant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle le prévoit.

Enfin en 2004, huit nouvelles conventions collectives nationales ont été étendues.

Parmi ces conventions, quatre ont permis de couvrir de nouveaux champs conventionnels. Il s'agit de la convention collective nationale de *l'assainissement et de la maintenance industrielle* du 21 mai 2002 étendue le 26 octobre 2004, de la convention collective nationale des *assistants maternels du particulier employeur* du 1<sup>er</sup> juillet 2004 étendue le 17 décembre 2004, de la convention collective nationale des *banques* du 10 janvier 2000 étendue le 17 novembre 2004 et de la convention collective nationale des *organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs* du 16 juillet 2003 étendue le 9 février 2004.

A ces conventions nationales, il convient d'ajouter neuf conventions infranationales dont cinq conventions de la métallurgie couvrant les départements de l'Aube, du Loiret et de la Mayenne, la région de Nîmes et celle de la Vallée de l'Oise.

## Nombre de textes étendus et élargis au cours de l'année 2004

	Étendus	Élargis
Accords interprofessionnels nationaux	1	0
Conventions collectives nationales	8	1
Accords professionnels nationaux	28	0
Avenants nationaux	508	14
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>546</b>	<b>15</b>
Accords interprofessionnels régionaux	0	0
Conventions collectives régionales	3	0
Accords professionnels régionaux	2	0
Avenants régionaux	118	6
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>123</b>	<b>6</b>
Accords interprofessionnels départementaux et locaux	1	0
Conventions collectives départementales et locales	6	0
Accords professionnels départementaux et locaux	1	0
Avenants départementaux et locaux	101	2
<b>SOUS TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>2</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>778</b>	<b>23</b>

## Nombre d'arrêtés pris en 2004\*

Sous-commission		Procédure accélérée
Extension	339	262
Élargissement	16	

\* Y compris reliquat de textes examinés en 2003

## LA CONSULTATION DE LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS SUR LES PROJETS DE TEXTES LÉGISLATIFS

La sous-commission des Conventions et Accords a été consultée le 15 juin 2004 sur les décrets et la circulaire d'application 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.

La sous-commission des Conventions et Accords s'est aussi réunie le 15 octobre 2004, sous la présidence du directeur des relations du travail, pour examiner deux textes législatifs :

- Un avant-projet de loi relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et à l'accompagnement des mutations économiques.
- Une disposition législative relative aux “contrats export” et aux modalités de rupture de ces contrats a été présentée. Cette consultation faisait suite, notamment, aux discussions et négociations bilatérales entre organisations professionnelles syndicales et services du Ministère chargé du commerce extérieur. Les dispositions de ce texte qui prévoit qu'un accord collectif de branche ou d'entreprise détermine les contrats de travail conclus pour la réalisation d'une mission à l'exportation effectuée hors du territoire national ont été intégrées dans la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.



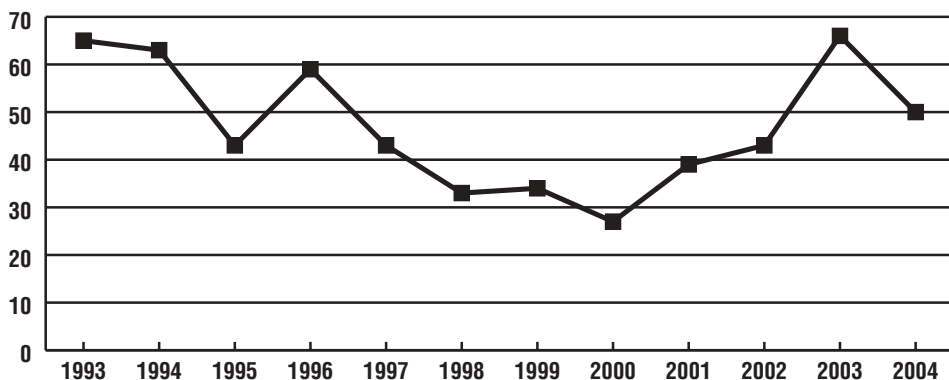
**Partie 2**

# **LA NÉGOCIATION PAR NIVEAUX**



# LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE EN 2004

Nombre d'accords interprofessionnels signés ces 12 dernières années



Le nombre d'accords interprofessionnels signés (50) a légèrement diminué après trois années d'augmentation.

Au-delà de la négociation traditionnelle en matière d'assurance chômage et de retraite complémentaire, l'année 2004 a vu aboutir et s'ouvrir plusieurs chantiers.

## LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La réforme du système de formation professionnelle a été engagée en 2003 par la signature de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie. Elle s'est poursuivie en 2004, d'une part, au travers de la loi du 4 mai relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, et d'autre part, avec la conclusion de nombreux accords au niveau des branches principalement.

Il est à noter que 2 accords interprofessionnels en matière de formation professionnelle ont été conclus le 20 septembre 2004 : l'accord OPCAREG et l'accord AGEFOS-PME. Ils concernent les entreprises qui versent leur contribution au développement de la formation professionnelle continue aux OPCA interprofessionnels, à défaut d'accord de branche désignant un OPCA de branche<sup>(1)</sup>.

---

*1) Pour une analyse détaillée des accords interprofessionnels et de branches en matière de formation professionnelle, cf. La négociation de branche : la négociation sur la formation professionnelle, page 105.*

# LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'actualité de la négociation interprofessionnelle a été marquée par la signature, à l'unanimité des partenaires sociaux, de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le dernier accord interprofessionnel portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes datait du 23 novembre 1989. Il intervenait à la suite de la loi n°89-488 du 10 juillet 1989 qui instaure l'obligation pour les branches de négocier sur l'égalité professionnelle.

L'accord du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes met en œuvre la directive 2002/73 du 23 septembre 2002 (échéance de transposition fixée au 5 octobre 2005) relative à l'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail.

Les partenaires sociaux placent l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le contexte du nécessaire respect de la dignité et de l'égalité mais aussi de l'appel à toutes les ressources humaines disponibles dans le cadre de perspectives démographiques contraignantes.

Ce texte volontariste engage les branches et les entreprises à rechercher des dispositifs et des mesures sur plusieurs aspects et à des degrés divers.

La lutte contre les stéréotypes culturels

Il soulève tout d'abord la question des stéréotypes culturels relatifs à l'image de la femme dans la vie professionnelle et invite les partenaires sociaux, les branches et les entreprises à mener des actions de communication et d'information sur le thème de la mixité et de l'égalité professionnelle et ce dès l'orientation scolaire.

La lutte contre les discriminations dans les recrutements

L'accord aborde ensuite la question des discriminations fondées sur le sexe à tous les stades du recrutement. Le principe du caractère non discriminant des offres d'emploi est affirmé, et une mixité dans les candidatures ainsi que des "mesures nécessaires au développement de la mixité dans les stages en entreprise et dans les dispositifs d'alternance" devront être recherchées.

Afin que les femmes puissent mener les mêmes parcours professionnels que les hommes et bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité, l'accord incite les branches et les entreprises à rechercher les mesures utiles, à développer des solutions innovantes.

En matière d'égalité salariale l'accord présente une avancée notable en faisant de la réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes une priorité. Ainsi, l'accord ouvre la possibilité d'actions spécifiques de rattrapage progressif limitées dans le temps. Dans les branches, le réexamen quinquennal des classifications sera l'occasion d'une analyse des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer et de corriger ceux qui sont susceptibles d'induire des discriminations.

Les aménagements législatifs sollicités par les signataires de cet accord sont inscrits dans le projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes présenté en Conseil des Ministres du 23 mars 2005 et qui sera débattu avant l'été 2005 au Parlement. Il est prévu de conduire les branches à négocier, après un diagnostic partagé, sur des mesures de suppression des écarts de rémunération éventuellement constatés d'ici le 31 décembre 2010. À défaut d'ouverture de négociations, le Ministre en charge du travail réunira une commission mixte paritaire.

Cet accord prévoit donc des dispositifs plus ou moins incitatifs et contraignants, mais il traduit surtout l'appropriation forte de la question de l'égalité professionnelle par les partenaires sociaux.

Il est intéressant de noter que les observatoires prospectifs des métiers prévus par l'ANI formation professionnelle du 20 septembre 2003 seront sollicités pour fournir chaque année au dispositif d'orientation les éléments chiffrés et sexués concernant la situation de l'emploi dans les métiers auxquels préparent les différentes filières de formation. De plus, à l'occasion de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications seront pris en compte dans le rapport des situations comparées des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, sur lequel s'appuie la négociation.

#### Extraits de l'ANI du 1<sup>er</sup> mars 2004

"Article 2 : tant les branches professionnelles que les entreprises doivent se mobiliser pour identifier ces stéréotypes et les démystifier en sensibilisant les chefs d'entreprise, les lignes hiérarchiques, les salariés et leurs représentants aux enjeux économiques et sociaux de la mixité et de l'égalité professionnelle. [...]"

"Article 5 : les branches professionnelles et les entreprises adopteront les mesures nécessaires pour développer la mixité dans les stages en entreprise et dans les dispositifs d'alternance. [...]"

"Article 6-3 : lorsqu'un déséquilibre réel entre la proportion d'hommes et de femmes sera constaté dans la branche ou dans l'entreprise, celles-ci fixeront des objectifs de mixité et mettront en œuvre des mesures transitoires de progression pour améliorer la situation et veilleront ensuite à éviter toute dégradation ultérieure. [...]"

"Article 8 : les entreprises proposeront à tout salarié un entretien spécifique avant et après le congé de maternité ou le congé parental. [...]"

"Article 13 : lorsqu'un écart de rémunération est objectivement constaté, les branches professionnelles et les entreprises doivent faire de sa réduction une priorité. [...] des actions spécifiques de rattrapage progressif limitées dans le temps peuvent également être engagées à cet effet."

Deux dispositions de l'accord ont inspiré la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 :

- Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle (article L.122-26-4 nouveau et L.122-28-7 modifié du Code du travail). L'ANI du 1<sup>er</sup> mars 2004 allait au-delà en prévoyant un tel entretien avant et après le congé.
- Des accords de branche peuvent prévoir les conditions dans lesquelles la période d'absence du salarié, dont le contrat de travail est suspendu pendant un congé parental d'éducation à plein temps, est intégralement pris en compte dans la détermination des droits attachés à l'ancienneté (article L.122-28-6, al. 2 modifié du Code du travail), tel le bénéfice d'une prime d'ancienneté ou l'exercice du droit individuel à la formation (DIF).

## LES NÉGOCIATIONS SUR LES RESTRUCTURATIONS<sup>(2)</sup>

La loi du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques invitait les organisations professionnelles syndicales représentatives au niveau national à engager une négociation professionnelle sur le traitement social des restructurations.

Les 11 séances de négociations qui se sont déroulées en 2003 et 2004 n'ont pas permis d'aboutir à un accord. Le Gouvernement a donc proposé au sein de la loi de programmation de la cohésion sociale des dispositions sur le licenciement économique (article 71 à 79 de la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005).

Le volet "licenciement économique" de cette loi entend conforter le dialogue social en matière de restructurations par la pérennisation des accords de méthode signés au niveau des entreprises et l'ouverture d'une telle possibilité au niveau des branches (article L.320-3 du Code du travail) et l'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau des entreprises et des branches tous les trois ans (article L.320-2 du Code du travail).

Par ailleurs, au niveau interprofessionnel, l'article 74 de la loi du 18 janvier 2005 invite les organisations représentatives à engager des négociations afin de définir le contenu des conventions de reclassement personnalisé, nouvel outil d'accompagnement vers le retour à l'emploi des salariés licenciés pour motif économique.

Les négociations se sont ouvertes en mars 2005.

---

*2) Analyse réalisée en collaboration avec la DGEFP (mission FNE)*



## L'EMPLOI DES SENIORS ET LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites invite les partenaires sociaux à engager une négociation interprofessionnelle sur l'emploi des seniors et la pénibilité au travail. Dans un contexte marqué par l'arrivée massive à la retraite de la génération du "baby-boom", cette invitation à la négociation doit permettre aux partenaires sociaux de dégager les solutions permettant de renforcer la présence des personnes de plus de 50 ans sur le marché du travail, dans des conditions favorables aussi bien aux salariés qu'aux entreprises.

Cette négociation a débuté en février 2005, et doit en principe s'achever avant l'été.

Elle a pour premier objectif d'améliorer l'emploi des seniors, alors que la France se distingue de ses partenaires européens par un taux d'emploi des personnes de plus de 50 ans particulièrement faible (37 %, contre une moyenne de 42 % en Europe).

Par ailleurs, une autre négociation s'engage sur la pénibilité au travail.

Ainsi, l'emploi des seniors, la pénibilité au travail, la convention de reclassement personnalisé auxquels s'ajoute la négociation sur le télétravail dans le cadre de la transposition de l'accord européen du 16 juillet 2002, seront les premiers chantiers de la négociation interprofessionnelle de 2005.

## LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE<sup>(3)</sup>

Les 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 du 14 mars 1947 a institué le régime des cadres (AGIRC) ;
- l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 a coordonné les différents régimes de salariés non cadres (ARRCO)<sup>(4)</sup>.

La loi du 29 décembre 1972 portant généralisation de la retraite complémentaire au profit des salariés et anciens salariés a permis à ces régimes interprofessionnels d'étendre leurs champs d'application au-delà de celui résultant des règles de la négociation collective.

À cette fin, des arrêtés pris conjointement par les ministres chargés de la sécurité sociale et du budget peuvent rendre obligatoires les dispositions des accords interprofessionnels conclus dans le cadre des régimes ARRCO et AGIRC, d'une part, pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de ces accords, que les entreprises soient ou non adhérentes aux organisations patronales signataires de ces accords (extension), d'autre part, pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de ces accords élargis en application de la loi de généralisation de la retraite complémentaire de 1972, essentiellement dans le secteur non marchand (élargissement).

Ces accords sont régulièrement complétés ou modifiés par des avenants signés soit par les partenaires sociaux quand les décisions envisagées sont d'une particulière importance, soit par les membres de la commission paritaire commune des 2 régimes, lorsqu'il s'agit d'adaptations techniques.

L'application  
de l'accord du  
13 novembre 2003

---

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

3) L'analyse de ces textes conventionnels a été réalisée par le bureau des régimes professionnels de retraite et des institutions de la protection sociale complémentaire de la Direction de la Sécurité Sociale (DSS 3C).

4) De plus en plus convergents, ces régimes ont été unifiés en 1999.

Des réunions paritaires d'évaluation de cet accord doivent avoir lieu au cours de l'année 2006 (clause de revoyure). Elles auront en outre pour objet l'examen de la garantie minimale de points (GMP).

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

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

L'accord prévoit de plus la reconduction des dispositions de l'accord du 10 février 2001 relatives à l'AGFF (Association pour la Gestion du Fonds de Financement)<sup>5)</sup> jusqu'en 2008. Une négociation interprofessionnelle, ouverte avant le 31 décembre 2008, définira les modalités de l'intégration de l'AGFF dans l'AGIRC et l'ARRCO. À cet égard, les charges de l'AGFF sont constituées :

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

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

L'accord met à la charge de l'ARRCO, à compter de l'exercice 2004, le solde technique des opérations des participants de l'AGIRC au titre de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale du 14 mars 1947 (agents de maîtrise ayant un niveau hiérarchique inférieur à celui des autres participants et dont l'adhésion à l'AGIRC n'était pas obligatoire) et prévoit la suppression du transfert de solidarité entre les régimes institué par l'accord du 25 avril 1996.

Enfin, en ce qui concerne le fonctionnement des régimes complémentaires, l'effort de rapprochement des groupes et des institutions de retraite complémentaire doit aboutir au 1er janvier 2006 à ce que chacun des groupes ne comporte qu'une institution AGIRC et une institution ARRCO.

La négociation  
en 2004

---

En 2004, 18 avenants aux accords nationaux interprofessionnels ont été signés par les partenaires sociaux et examinés par la commission mentionnée à l'article L. 911-3 du Code de la sécurité sociale :

- 9 avenants à la convention collective nationale du 14 mars 1947 : avenants A-222, A-223 et A-224 signés le 10 février 2004, avenant A-225 signé le 27 avril 2004, avenants A-226, A-227 et A-228 signés le 1<sup>er</sup> juillet 2004, avenant A-229 et A-231 signés le 30 novembre 2004 ;
- 9 avenants à l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 : avenants n° 77, et 78 signés le 10 février 2004 ; avenant n° 79 signé le 27 avril 2004, avenants n° 80 et 81 signés le 1er juillet 2004, avenants n° 82 et 83 signés le 21 septembre 2004, avenants n° 84 et 86 signés le 30 novembre 2004.

Ces avenants interviennent dans les trois domaines suivants :

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

## Thèmes de la négociation collective en matière de retraite complémentaire en 2004

<b>Modalités techniques de gestion des régimes par les partenaires sociaux</b>	<p>Solde des opérations des participants relevant du régime de retraite des cadres au titre des fonctions visées à l'article 36 de l'annexe I mis à la charge de l'ARRCO, à compter de l'exercice 2004.</p>
	<p>Conseil d'administration de l'ARRCO chargé de répartir le prélèvement global fixé par l'accord du 13 novembre 2003 entre les institutions et la fédération.</p>
	<p>Transfert de solidarité financière entre l'AGIRC et l'ARRCO ne s'effectuant plus sur la base des rendements des régimes.</p>
	<p>Mise en œuvre par les partenaires sociaux de l'objectif fixé dans les accords du 10 avril 2001 et du 13 novembre 2003 visant à rapprocher les institutions de retraite complémentaire au sein de 25 groupes de protection sociale complémentaire.</p>
	<p>Règles de nomination des commissaires aux comptes modifiées en application du décret n°2004-965 du 9 septembre 2004, approbation des comptes et nomination des commissaires aux comptes des institutions de retraite complémentaire relevant soit de leur assemblée générale, soit de leur comité paritaire d'approbation des comptes.</p>
<b>Paramètres techniques des régimes</b>	<p><b>Salaires de référence</b> AGIRC fixé pour les exercices 2004 à 2008 prenant en compte l'évolution du salaire moyen des cotisants de l'AGIRC-ARRCO constaté pour chaque exercice et non plus le taux d'augmentation annuel constaté du salaire moyen des cotisants.</p>
	<p>Calcul de la <b>valeur du point</b> effectué en référence à l'évolution annuelle moyenne de l'indice des prix à la consommation hors tabac.</p>
	<p><b>Taux contractuel</b> AGIRC porté à 16,24 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 pour les tranches B et C, l'augmentation étant prise à charge à hauteur de 0,16 % pour les participants et de 0,08 % pour les employeurs (part patronale portée de 10 à 10,08 % et part salariale de 6 à 6,16 % pour la tranche B, la répartition du taux restant libre et fixée par accord d'entreprise pour la tranche C).</p>
	<p><b>Modalités de répartition des cotisations</b> de retraite complémentaire obligatoire des salariés entre l'employeur et le salarié pouvant, le cas échéant, être plus favorables aux salariés que celles figurant dans l'accord du 8 décembre 1961, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour les entreprises soumises à une convention ou un accord collectif de branche antérieur au 25 avril 1996 prévoyant une répartition différée ;</li> <li>• pour les entreprises créées avant le 1<sup>er</sup> janvier 1999 souhaitant conserver la répartition en vigueur au 31 décembre 1998 ;</li> <li>• pour les entreprises issues de la transformation de plusieurs entreprises qui peuvent, en accord avec leur personnel, conserver la répartition appliquée par l'entreprise partie à l'opération dont l'effectif de cotisants est le plus important.</li> </ul>

<b>Droits des participants</b>	Modalités de calcul des points au titre des périodes de perception de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) prenant en compte le salaire journalier de référence communiqué par l'UNEDIC, revalorisé de façon identique à celle prévue par le règlement annexé à la convention chômage du 1 <sup>er</sup> janvier 2004, et un taux contractuel de 4 %, 8 % ou de 12 % en fonction de la date de création de l'entreprise.
	Mise en œuvre par les régimes complémentaires de l'abaissement de la condition d'âge pour bénéficier d'une retraite complémentaire à taux plein pour l'assuré handicapé ayant fait liquider sa pension vieillesse du régime général de la sécurité sociale à taux plein (bénéfice d'une retraite complémentaire à taux plein avant l'âge de 60 ans).
	Conditions de détermination du montant de l'allocation de réversion des conjoints divorcés non remariés, en l'absence de conjoint survivant, modifiées pour tenir compte de la majoration progressive de la durée d'assurance prise en compte pour le calcul de la pension du régime général, pour la porter à 160 trimestres.
	Application à l'AGIRC de la règle en vigueur pour l'ARRCO consistant à calculer les droits de l'exercice de liquidation sur la base du dernier salaire de référence connu au moment de la liquidation, quelle que soit la date d'effet de l'allocation retraite.
	Conditions d'attribution de la majoration familiale à l'AGIRC modifiées.
	Harmonisation entre l'ARRCO et l'AGIRC, à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2005, des définitions relatives aux enfants à charge et aux enfants ayant été élevés pendant au moins neuf ans avant leur seizième anniversaire par les allocataires.
	Modification des règles de validation des périodes permettant l'attribution de droits à retraite sans contrepartie de cotisations pour les participants au régime des cadres qui bénéficient, au titre d'une période d'incapacité de travail d'au moins 60 jours, de prestations en espèces de l'assurance maladie ou maternité du régime général de la sécurité sociale ou des régimes minier et agricole, d'indemnités journalières ou d'une pension d'invalidité (application de la dernière réglementation en vigueur au moment du calcul des droits, quelle que soit la période d'incapacité de travail n'ayant pas encore donné lieu à un calcul de points, et non plus de la réglementation en vigueur à la date d'arrêt de travail).

## L'ASSURANCE CHÔMAGE<sup>(6)</sup>

Modification  
du régime d'assurance  
chômage

---

L'année 2004 a été marquée par l'annulation par le Conseil d'État, pour vice de forme, des arrêtés d'agrément des textes de la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004. Ceux-ci ont fait l'objet d'un nouvel agrément le 28 mai 2004. Les dispositions concernant l'application des nouvelles durées aux demandeurs d'emploi ayant obtenu le bénéfice de l'allocation d'assurance chômage avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003 ont été exclues de cet agrément. Ces dispositions très contestées avaient été appliquées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

En 2004, les partenaires sociaux gestionnaires du régime d'assurance chômage ont négocié deux séries d'avenant en février et en juin ainsi qu'un avenant en décembre. Ces textes apportent des adaptations aux dispositions relatives au régime d'assurance chômage notamment dans le cadre du contrôle des périodes de travail (transmission de justificatifs), concernant les sanctions et pénalités de retard (dont des remises de dettes pour les débiteurs de bonne foi). Les accords ont également modifié des dispositions concernant les régimes d'affiliation de certaines entreprises et ont pris en compte les nouveaux dispositifs mis en place par le Gouvernement (prestation d'accueil du jeune enfant, entrée en vigueur de la loi sur les retraites et mise en place du contrat de professionnalisation).

Les prochaines négociations sur l'ensemble des accords de l'assurance chômage auront lieu fin 2005.

---

6) L'analyse des textes conventionnels a été réalisée par la Mission Indemnisation du Chômage de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP MIC).

## Les textes négociés en 2004 par les partenaires sociaux gestionnaires du régime d'assurance chômage

Texte	Date de signature
Avenant n° 2 au règlement annexé à la convention du 1 <sup>er</sup> janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.	18 février 2004
Avenant n° 2 à l'annexe IV au règlement annexé à la convention du 1 <sup>er</sup> janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.	18 février 2004
Avenant n° 1 à l'annexe VI au règlement annexé à la convention du 1 <sup>er</sup> janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage (salariés d'une entreprise n'ayant pas d'établissement en France).	18 février 2004
Avenant n° 1 aux annexes VIII et X au règlement annexé à la convention du 1 <sup>er</sup> janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.	18 février 2004
Avenant n° 1 à l'accord d'application n° 18 (détermination des périodes assimilées à des périodes d'emploi).	18 février 2004
Accord relatif au financement par l'assurance chômage de points de retraite complémentaire.	18 février 2004
Avenant n° 3 au règlement annexé à la convention du 1 <sup>er</sup> janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.	30 juin 2004
Avenant n° 3 à l'annexe IV au règlement annexé à la convention du 1 <sup>er</sup> janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.	30 juin 2004
Accord d'application n° 11 pris pour l'application de l'article 44 du règlement annexé à la convention du 1 <sup>er</sup> janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.	30 juin 2004
Avenant n° 4 à la convention du 1 <sup>er</sup> janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.	1 <sup>er</sup> décembre 2004



# LA NÉGOCIATION

---

# DE BRANCHE

---

## DONNÉES GÉNÉRALES

162 accords  
de plus qu'en 2003

---

2004 est manifestement une année hors norme en terme d'activité conventionnelle de branche. 1 046 accords ont été conclus soit 162 de plus qu'en 2003.

Bien évidemment lié au volet formation professionnelle de la loi du 4 mai 2004, cet afflux de textes ne bouleverse pas pour autant toutes les caractéristiques de la négociation annuelle.

En terme de répartition géographique, c'est à la négociation de niveau national que bénéficie cet accroissement. 820 textes (194 de plus qu'en 2003) dont 50 accords professionnels et neuf conventions collectives ont été signés. En revanche, si cette augmentation est également perceptible au niveau régional avec 22 textes supplémentaires (dont une convention), le nombre d'accords de niveau départemental ou local se réduit (- 53). Mais cette réduction est avant tout le contrecoup de la progression exceptionnelle des avenants salariaux de niveau départemental constatée en 2003.

Entrée en vigueur le 7 mai, la loi affecte moins que prévu le calendrier annuel de signature. On assiste effectivement à un rebond des conclusions d'accords sur les trois derniers mois de l'année avec 358 textes signés. Pour autant, si ce dernier trimestre avec 33,6 % des textes conclus durant cette période est le plus actif, c'est sans excès par rapport à 2003 où 30,7 % des accords avaient été signés dans la même période. On peut en outre constater que la répartition entre les deux semestres reste équilibrée comme l'an passé.

## Part des textes de branche signés au cours de chaque trimestre

	2001	2002	2003	2004
1 <sup>er</sup> trimestre	27,2 %	25,4 %	24,4 %	24,8 %
2 <sup>e</sup> trimestre	24,4 %	31,6 %	25,7 %	25,9 %
3 <sup>e</sup> trimestre	19 %	15 %	19,1 %	15,7 %
4 <sup>e</sup> trimestre	29,4 %	28 %	30,7 %	33,6 %

Source : Base de données des conventions collectives (BDCC).

En revanche, l'influence de l'actualité législative sur l'organisation des thèmes de négociation est indéniable.

Le nombre d'avenants salariaux a régressé. Si cette diminution est faible en valeur absolue, 399 accords contre 403 en 2003, elle est plus manifeste en valeur relative. La part des textes sur les relèvements salariaux représente 40,5 % des avenants signés, niveau le plus bas depuis 1999.

La richesse de la négociation sur la formation professionnelle est sans conteste à mettre au bénéfice de la loi, 210 accords ont été conclus sur le sujet, soit 110 de plus qu'en 2003. Ce sujet représente à lui seul 68 % des textes supplémentaires signés cette année.

Autre objet de négociation fortement influencé par la législation, les retraites, avec 69 textes de plus qu'en 2003. Reprenant à leur compte les nouvelles dispositions ouvertes par la loi du 21 août 2003 sur la mise à la retraite avant l'âge légal, les partenaires ont donné à ce thème le 4<sup>e</sup> rang dans l'ordre des préoccupations.

D'autres sujets sont en progression. On observe, notamment, la poursuite de la prise en compte de l'égalité femmes/hommes dans les accords signés, et un regain d'intérêt pour la prévoyance et la retraite complémentaire.

Parmi les thèmes sur lesquels la conclusion de textes s'est réduite cette année : l'emploi (- 11), la maladie (- 13), les conditions de travail (- 8).

## Nombre d'avenants salariaux de 2000 à 2004 (avenants fixant un relèvement de salaire)

NIVEAU GÉOGRAPHIQUE	2000			2001			2002			2003			2004		
	nat.	infranat	total	nat.	infranat	total	nat.	infranat	total	nat.	infranat	total	nat.	infranat	total
Nb d'avenants salariaux	185	180	365	217	190	407	213	153	366	200	203	403	215	184	399
% de l'ensemble des avenants	33,8	63,6	44	35,5	67,3	45,5	36,4	63,4	44,3	36,2	66,9	47,1	28,3	67,8	40,5

Source : Base de données des conventions collectives (BDCC).

## L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE

L'analyse qui suit s'inscrit dans la typologie établie dans le bilan de la négociation collective des années précédentes, distinguant les textes selon leur nature juridique : conventions collectives, accords professionnels autonomes ayant un objet particulier et prévoyant un champ d'application propre, avenants venant modifier les dispositions d'une convention collective ou d'un accord professionnel.

### ***Les conventions collectives***

Onze conventions collectives ont été conclues en 2004 dont 2 de niveau infranational.

Six de ces nouvelles conventions concernent des secteurs non encore couverts.

Au niveau national :

- *assistants maternels du particulier employeur (2395\*)*,
- *chaînes thématiques (2411\*)*,
- *entreprises de la distribution directe (2372\*)*,
- *mannequins adultes et mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins (2397\*)*,
- *production de film d'animation (2412\*)*,

Au niveau régional :

- *crédit mutuel centre est europe-sud-est (2450\*)*.

Six viennent remplacer des conventions existantes.

\*) IDCC (identifiant des conventions collectives).

Au niveau national :

- la convention des cadres du *bâtiment* (2420\*) remplace celle des ingénieurs et cadres du bâtiment ;
- la convention des *cadres des travaux publics* (2409\*) remplace celle des ingénieurs et cadres des travaux publics ;
- la convention des *personnels des services administratifs et économiques, des personnels d'éducation et des documentalistes des établissements d'enseignement privés* (2408\*) regroupe les 3 conventions qui géraient respectivement le personnel d'éducation, les personnels administratifs et les documentalistes de l'enseignement privé ;
- la convention collective nationale des *biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation pour entremets et desserts ménagers* (2410\*) prend la place de la convention du même nom ;
- la convention collective de la *production des films d'animation* (2412\*).

Au niveau départemental :

- la convention des *ouvriers du BTP de la Réunion* (2389\*) succède à celle portant le même nom.

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

Cinquante accords professionnels ont été conclus cette année, soit 28 de plus qu'en 2003, dont la majorité sur un thème unique.

En effet, le pourcentage d'accords formation signés en 2004 double par rapport à l'an passé. 64 % des accords professionnels déclinent le volet formation de la loi du 4 mai, soit sur l'ensemble des sujets, soit sur l'un ou l'autre des nouveaux dispositifs (contrat de professionnalisation, DIF,...).

Sur les 18 autres accords, 6 concernent les retraites et 5 plus précisément le départ ou la mise à la retraite avant l'âge légal, suivant les dispositions ouvertes par la loi de 2003. Chacune des branches précise dans les textes signés ces conditions de départ ou de mise à la retraite notamment en matière d'indemnités et décline les contreparties mises en place en terme d'emploi et de formation : la branche du *papier carton production et distribution* (accord du 9 juin), le *bâtiment et travaux publics* (13 avril), la branche *sanitaire social et médico-social* à

Le pourcentage  
d'accord sur  
la formation a doublé

*but non lucratif* (28 avril), les *coopératives de consommation* (24 février), l'*entretien de textile* (le 2 décembre).

Les *industries électriques et gazières* ont signé le 17 décembre un accord visant à créer un dispositif de retraite complémentaire spécifique aux départements d'outre-mer.

Les *sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers* dont l'objectif est de conclure prochainement une convention collective ont, en préalable, signé le 11 mars un accord relatif au fonctionnement de la commission paritaire chargée de son élaboration et, le 29 avril, un texte définissant le champ d'application de la future convention.

Les *centres de thalassothérapie* répondant au même objectif ont conclu le 17 septembre un accord sur la détermination de leur champ d'application.

Les *commissaires priseurs* dont la convention n'est pas étendue, signent sous forme d'accords professionnels les textes sur les salaires dont ils souhaitent obtenir l'extension ; ce fut le cas en 2004, le 15 janvier et le 12 juillet.

Un accord salaire a également été signé par la branche du *doublage de la production cinématographique* le 30 juillet alors que les *industries électriques et gazières*, le 13 décembre, concluaient sur les primes et indemnités.

Ces mêmes industries ont défini, le 5 mars, les principes destinés à garantir l'égalité professionnelle dans la branche et les orientations qui devraient guider les négociations d'entreprises.

Une nouvelle grille de classification a été mise en place le 24 février par les *coopératives de consommation*.

Les autres accords concernent : le 10 juin, la création d'une commission paritaire nationale pour le secteur des véhicules terrestres à moteur dans la branche du *sport* ; l'*enseignement privé hors contrat* précise dans un texte du 17 novembre que chaque établissement entrant dans son champ d'application fixera les modalités de mise en œuvre de la journée de solidarité ; enfin le

2 mars, le *commerce de détail d'Alsace* a fixé les conditions d'ouverture des magasins pour Noël 2004 et Noël 2005.

### ***Les avenants***

Les avenants représentent 79 % des 162 textes supplémentaires conclus en 2004 par rapport à 2003. Leur nombre s'élève à 983, soit 129 de plus que l'an passé.

C'est au niveau national que se focalise cette augmentation, les chiffres des niveaux régional et départemental restant pour autant stables en valeur absolue.

#### **Nombre de conventions collectives ayant eu un avenant de 1998 à 2004 (par niveau géographique : national, régional, départemental et local)**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
CCN	195	198	194	211	213	194	224
CCR	23	16	18	24	20	21	20
CCDL	62	15	41	56	40	62	53

Source : Base de données des conventions collectives (BDCC).

#### **Taux de conventions collectives ayant eu un avenant de 1998 à 2004**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
CCN	57,5 %	74,7 %	66,9 %	72,5 %	68,2 %	70,0 %	75,4 %
CCR	20,6 %	6,0 %	6,2 %	8,2 %	19,8 %	7,5 %	6,7 %
CCDL	20,9 %	5,6 %	14,1 %	19,2 %	13,8 %	22,3 %	17,8 %

Source : Base de données des conventions collectives (BDCC).

La répartition en pourcentage par niveau géographique de conventions ayant eu au moins un avenant en 2004 démontre que la négociation au niveau national retrouve des seuils proches de ceux atteints en 1999. La loi du 4 mai semble avoir en ce domaine le même effet que la loi sur les 35 heures.

## LA SIGNATURE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

### Répartition des signatures sur l'ensemble des textes conclus de 1995 à 2004

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
CGT	34,7 %	32,1 %	31,8 %	33,5 %	37,5 %	32,5 %	32,3 %	37,1 %	28,8 %	39,1 %
CFDT	68,2 %	67,3 %	68,5 %	69,5 %	70,5 %	69,4 %	71,0 %	77,4 %	70,7 %	79,1 %
CGT-FO	71,8 %	74,6 %	71,2 %	76,3 %	65,0 %	70,9 %	67,4 %	69,1 %	64,0 %	71,7 %
CFTC	60,3 %	59,1 %	63,5 %	60,2 %	61,4 %	62,0 %	63,8 %	63,0 %	66,1 %	70,2 %
CFE-CGC	57,9 %	61,8 %	63,4 %	63,8 %	61,5 %	61,0 %	62,6 %	59,2 %	65,7 %	69,3 %

Source : Base de données des conventions collectives (BDCC).

En 2004, l'ensemble des confédérations représentatives des salariés ont signé, au niveau des branches, davantage de textes tant en valeur absolue que relative.

Le taux de signature de la CGT est celui qui augmente le plus (+ 10,3) et ce, tant au niveau national qu'infranational.

La CFDT ayant signé 82 % des accords conclus dans l'année, continue à être le premier syndicat signataire.

Seule la CGT-FO semble avoir réparti de façon équitable cette augmentation globale du taux de signature entre les différents niveaux géographiques.

La CFTC et la CFE-CGC sont proches quant au volume de texte signé 73 % pour le premier et 72 % pour le second. Dans les deux cas, l'accroissement des signatures s'est fait au niveau national alors que le taux diminue au niveau infranational.

## Répartition par syndicats signataires des textes conventionnels en 2004

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC	divers- autonomes
<b>Textes nationaux</b>	<b>44 %</b>	<b>83,2 %</b>	<b>72,6 %</b>	<b>76,3 %</b>	<b>76,8 %</b>	<b>15,6 %</b>
Textes de base	57,3 %	86,8 %	83,6 %	88,5 %	85,2 %	24,5 %
Avenants	42,9 %	83 %	71,8 %	75,3 %	76,1 %	14,8 %
<b>Textes régionaux</b>	<b>28,7 %</b>	<b>73,9 %</b>	<b>65,4 %</b>	<b>46,2 %</b>	<b>42,5 %</b>	<b>1 %</b>
Textes de base	66,6 %	100 %	66,6 %	100 %	100 %	33,3 %
Avenants	28,1 %	73,5 %	65,4 %	45,4 %	41,6 %	0,5 %
<b>Textes départementaux, locaux</b>	<b>15,9 %</b>	<b>51,1 %</b>	<b>76,1 %</b>	<b>64,7 %</b>	<b>56,8 %</b>	<b>9 %</b>
Textes de base	50 %	100 %	100 %	100 %	100 %	0 %
Avenants	11,6 %	50 %	75,5 %	63,9 %	55,8 %	9,3 %
<b>Ensemble des textes</b>	<b>39,1 %</b>	<b>79,1 %</b>	<b>71,7 %</b>	<b>70,2 %</b>	<b>69,3 %</b>	<b>12,5 %</b>

## Taux de signature des textes conventionnels en 2003 et 2004

	CGT		CFDT		CGT-FO		CFTC		CFE-CGC	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004
<b>Textes nationaux</b>	34,2	44 <b>+ 9,8</b>	75,3	83,2 <b>+ 7,9</b>	64,9	72,6 <b>+ 7,7</b>	71,2	76,3 <b>+ 5,1</b>	73,5	76,8 <b>+ 3,3</b>
<b>Textes infranationaux</b>	17,5	24,6 <b>+ 7,1</b>	61,3	66,6 <b>+ 5,3</b>	62	68,8 <b>+ 6,8</b>	54,2	52,1 <b>- 2,1</b>	50	47,1 <b>- 2,9</b>
<b>Ensemble des textes</b>	28,8	39,1 <b>+ 10,3</b>	70,7	79,1 <b>+ 8,4</b>	64	71,7 <b>+ 7,7</b>	66,1	70,2 <b>+ 4,1</b>	65,7	69,3 <b>+ 3,6</b>

Source : Base de données des conventions collectives (BDCC).



## LES THÈMES DE NÉGOCIATION

Les thèmes de négociation sont identifiés par un système d'indexation des avenants et des accords professionnels en fonction des sujets dominants traités. Un seul avenant pouvant concerner plusieurs conventions collectives, de légers écarts peuvent apparaître dans le décompte selon qu'il s'agit de thèmes ou d'accords.

Les thèmes dominants sont le relèvement des salaires et la formation.

### Fréquence d'apparition des thèmes sur l'ensemble des textes signés en 2004 (avenants et accords professionnels)

THÈMES	Nombre
Relèvement des salaires	399
Formation professionnelle / apprentissage	210
Aménagement et durée du temps de travail	54
Retraite prévoyance	85
Classifications	28
Égalité femmes/hommes	37

Source : Base de données des conventions collectives (BDCC).

## LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

La négociation salariale s'est déroulée à un rythme soutenu, légèrement supérieur à celui enregistré en 2003, du moins au niveau national, le niveau infranational accusant par contre un léger fléchissement.

Presque 90 % des branches de plus de 5 000 salariés disposent désormais d'un barème de salaires sur la base de 35 heures. Aucun nouvel accord de réduction du temps de travail n'a été signé en 2004, ce qui marque sans doute la fin des négociations sur ce thème.

Les branches ont accordé des pourcentages d'augmentation voisins de ceux de l'année précédente, nettement supérieurs à l'inflation, mais toutefois insuffisants, notamment dans le contexte de la convergence des SMIC, pour empêcher une certaine dégradation de la conformité des barèmes au SMIC et aux garanties mensuelles de rémunération du moins en ce qui concerne le degré de non conformité, de plus en plus de branches étant non conformes non seulement à l'une des garanties mais également au SMIC 35 heures. L'éventail des salaires, en revanche, reste stable en 2004.

### ***L'activité conventionnelle***

#### *L'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches*

Le regain de dynamisme observé l'année précédente se poursuit en 2004...

L'activité conventionnelle salariale est analysée à partir de la base de données des conventions collectives (BDCC) de la Direction des relations du travail. Les résultats concernant l'ensemble des branches font apparaître qu'après avoir connu un fléchissement en 2002, la négociation salariale de branche a bénéficié d'un regain de dynamisme en 2003 qui s'est confirmé et même légèrement accru en 2004.

En effet, le nombre total d'avenants salariaux signés dans l'année, après être passé de 366 à 384 en 2003, s'élève en 2004 à 399 (+ 4 %).

...mais il est limité au niveau national, le niveau infranational accusant au contraire un léger fléchissement

Si le niveau infranational était à l'origine de cette augmentation entre 2002 et 2003, le fait nouveau pour 2004 est qu'à côté d'une négociation toujours soutenue au niveau infranational, s'ajoute une activité conventionnelle plus importante au niveau national :

215 avenants en 2004 contre 196 en 2003 , soit + 10 % , alors que le nombre d'avenants signés dans les branches infranationales est quasiment stable : 184 avenants en 2004 contre 188 en 2003.

Parallèlement, le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial connaît également une légère hausse (231 textes en 2004 contre 226 en 2003) ; là encore, cette augmentation est le fait des branches nationales, les branches infranationales ayant conclu au moins un avenant en 2004 semblant au vu du dépôt de ces avenants<sup>(1)</sup>, moins nombreuses qu'en 2003.

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

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Nombre d'avenants salariaux dont :</b>	528	487	418	360	258	366	407	366	384	399
- niveau national	257	262	222	174	144	185	217	213	196	215
- niveau infranational	271	225	196	186	114	181	190	153	188	184
<b>Nombre de textes (conventions et accords professionnels) ayant eu au moins un avenant salarial dont :</b>	275	270	234	224	151	183	242	213	226	231
- niveau national	173	181	158	136	106	125	158	156	141	154
- niveau infranational*	102	89	76	88	45	58	84	57	85	77

\* Lorsqu'il existe des avenants infranationaux à des textes nationaux, seul le texte national est comptabilisé ici.

### *L'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés*

Un suivi détaillé des accords de salaires est effectué dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés, soit 274 branches (dont 157 nationales) qui couvrent au total 12 millions de salariés.

La méthodologie utilisée pour cette étude est précisée dans la note méthodologique publiée en

1) Il convient toutefois de relativiser l'importance de cette baisse d'activité au niveau infranational en rappelant que le dépôt des avenants infranationaux nous parvient généralement de façon plus irrégulière que celui des avenants nationaux.

annexe. Un tableau de bord de suivi de chacune des branches est également en annexe<sup>2)</sup>.

L'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés confirme le rythme plus soutenu de la négociation

L'étude des accords de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés confirme le rythme plus soutenu de la négociation observé pour l'ensemble des branches, cette tendance étant toutefois également limitée au niveau national, le niveau infranational connaissant une activité conventionnelle stable, voire légèrement en retrait par rapport à l'année précédente selon les indicateurs.

**L'étude 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 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 prévus par les avenants ou les recommandations patronales.

### **Nombre d'avenants salariaux**

Le nombre d'avenants salariaux est en progression

La progression observée en 2003 du nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés se confirme en 2004 puisqu'on passe de 156 avenants en 2002 à 179 en 2003 (+ 15 %) et 190 en 2004 (+ 6 %). Toutefois, alors que cette progression était surtout le fait des branches infranationales en 2003, elle ne concerne en 2004 que les branches nationales (108 avenants en 2004 contre 96 en 2003, soit + 13 %), le nombre d'avenants infranationaux étant stable.

### **Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés**

	Avenants nationaux	Avenants infranationaux	Total
2002	92	64	156
2003	96	83	179
2004	108	82	190

2) Partie 4 - Annexes et documents - Annexe 3 : La négociation sur les salaires.

## Nombre de conventions ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale

Le nombre de branches ayant eu au moins un avenant salarial est en hausse...

Le nombre de branches dans lesquelles un accord a été conclu en 2004 est en augmentation par rapport aux années précédentes (172 branches en 2004 contre 166 en 2003 et 143 en 2002). Là encore, contrairement à l'année précédente, cet accroissement s'observe uniquement au niveau des branches nationales (93 branches en 2004 contre 84 en 2003, soit + 11 %), les branches infranationales ayant conclu au moins un accord étant au contraire un peu moins nombreuses en 2004 que l'année précédente.

Par ailleurs, en 2004, des recommandations patronales<sup>3)</sup> ont été émises dans deux branches (*l'industrie du pétrole* et les *ouvriers du bâtiment du Limousin*) où la négociation n'a pas abouti (contre 6 en 2003) ; toutefois, ces chiffres sont probablement en dessous de la réalité, les recommandations patronales étant rarement déposées.

### Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale et effectifs salariés concernés

		Niveau national		Niveau infranational		Total national + infra	
		Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
2002	Avenants	83	5 103 167	60	1 189 025	143	6 292 192
	R.P.	1	9 242	4	58 643	5	67 885
	<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>5 112 409</b>	<b>64</b>	<b>1 247 668</b>	<b>148</b>	<b>6 360 077</b>
	%	53 %	54 %	55 %	50 %	54 %	53 %
2003	Avenants	84	4 923 683	82	1 871 744	166	6 795 427
	R.P.	3	331 940	3	84 955	6	416 895
	<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>5 255 623</b>	<b>85</b>	<b>1 956 699</b>	<b>172</b>	<b>7 212 322</b>
	%	55 %	55 %	73 %	78 %	63 %	60 %
2004	Avenants	93	5 434 342	79	1 921 726	172	7 356 068
	R.P.	1	33 764	1	9 506	2	43 270
	<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>5 468 106</b>	<b>80</b>	<b>1 931 232</b>	<b>174</b>	<b>7 399 338</b>
	%	60 %	58 %	68 %	77 %	64 %	62 %

R.P. = recommandation patronale

Les pourcentages sont calculés par rapport au nombre de textes couvrant plus de 5 000 salariés en vigueur et aux effectifs salariés correspondants.

3) Les recommandations patronales émises unilatéralement par les organisations patronales et diffusées auprès de leurs adhérents, bien qu'elles n'aient pas la même nature juridique qu'un accord, sont prises en compte lorsqu'elles ne constituent pas de simples conseils ou suggestions mais lorsqu'elles ont force obligatoire, autrement dit s'imposent aux adhérents de ces organisations.

...de même que les  
effectifs salariés  
concernés

---

Les effectifs salariés concernés par un accord ou une recommandation patronale sont en hausse continue depuis 2002 ; en effet, 62 % des effectifs de l'échantillon (7,4 millions de salariés) ont bénéficié d'un accord ou d'une recommandation patronale en 2004 contre 60 % (près de 7,2 millions de salariés) en 2003 et 53 % (6,3 millions) en 2002. Si l'on se limite aux effectifs concernés par un accord, l'augmentation est encore plus sensible entre 2003 et 2004 (près de 7,4 millions en 2004 contre 6,8 millions en 2003, soit + 8 %).

Parmi les branches qui couvrent un nombre élevé de salariés et ont conclu un avenant salarial en 2004 alors qu'elles ne l'avaient pas fait en 2003, on peut citer les *services de l'automobile*, les *bureaux d'études techniques* (qui n'avaient pas conclu d'accord depuis 2001), l'*industrie de l'habillement* (pas d'accord depuis 2000), les *imprimeries et industries graphiques* (pas d'accord depuis 2001), les *cabinets médicaux* (pas d'accord depuis 2001), la *plasturgie* (le dernier accord remontait à 1998) et la *publicité* (pas d'accord de salaires depuis 1980).

### **Nombre de branches ayant bénéficié d'un relèvement**

Le nombre  
de branches ayant  
bénéficié d'au moins  
un relèvement salarial  
connaît une légère  
diminution...

---

Alors que le nombre de branches ayant bénéficié d'un relèvement des salaires était en nette hausse entre 2002 et 2003 (respectivement 154 et 186 branches soit + 21 %), il accuse au contraire un léger fléchissement en 2004, aussi bien au niveau national qu'infranational, et se situe à 182 branches (66 % de l'échantillon).

...de même que les  
effectifs concernés

---

De ce fait, le nombre de salariés concernés est également en baisse ; 7,6 millions de salariés ont bénéficié d'un relèvement en 2004 contre 8,2 millions en 2003 (- 7 %). Ainsi, parmi les branches qui couvrent un nombre élevé de salariés et qui n'ont pas accordé de relèvement en 2004 alors qu'elles l'avaient fait en 2003, on peut citer notamment les *commerces à prédominance alimentaire* (560 000 salariés), l'*industrie du caoutchouc* (80 000 salariés), les *experts-comptables* (100 000 salariés) et l'*industrie textile* (135 000 salariés).

Le fait que le nombre de branches ayant bénéficié d'un relèvement soit en légère baisse alors que celui des branches ayant conclu un avenant est en hausse s'explique par le fait qu'un certain nombre de branches (11 branches nationales en 2004 contre seulement 5 en 2003) qui n'ont pas eu de relèvement en 2004 ont, en revanche, conclu des accords prévoyant des relèvements qui ne s'appliqueront qu'en 2005 ; on peut ainsi citer l'*industrie du cartonnage*, les *fleuristes*, les *sociétés anonymes d'HLM*, l'*import-export*, la *mutualité*, l'*optique*, les *centres socioculturels* et les *tissus et linge de maison* ; de plus, 4 branches ont conclu en fin d'année des accords dont l'effet est lié à l'extension et qui ne pouvaient donc s'appliquer avant 2005 : il s'agit des *services de l'automobile*, des *bureaux d'études techniques*, de l'*hôtellerie de plein air* et de la *plasturgie*.

### Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un relèvement et effectifs salariés concernés

	Niveau national		Niveau infranational		Total national + infra	
	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
2002	93	6 629 012	61	1 450 321	154	8 079 333
%	59 %	70 %	53 %	58 %	56 %	67 %
2003	99	6 180 270	87	2 022 640	186	8 202 910
%	63 %	65 %	75 %	81 %	68 %	68 %
2003	97	5 608 972	85	2 012 833	182	7 621 805
%	62 %	59 %	73 %	80 %	66 %	64 %

### Les types de salaires relevés

Selon la méthodologie précisée en annexe<sup>4)</sup> :

- 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 D141-3 du Code du travail, qui est parfois contesté, le SMIC ne comprend pas tous les éléments de la rémunération (sont ainsi exclues les primes forfaitaires, les primes d'ancienneté, primes liées à la situation géographique ou à des conditions de travail particulières qui ne constituent pas une contrepartie directe du travail fourni). Les situations sont d'ailleurs très variables d'une branche à l'autre puisque les minima garantis peuvent inclure l'ensemble des éléments de rémunération ou seulement le salaire de base et quelques éléments de salaire cités dans la convention collective. En tout état de cause, dès lors que l'assiette est plus large que celle du SMIC, il s'agit d'un salaire garanti.

En 2003, on avait enregistré un accroissement sensible de la proportion des conventions négociant des salaires garantis, au détriment de celles négociant des salaires hiérarchiques. Cette tendance était essentiellement due aux branches infranationales et plus particulièrement aux accords régionaux concernant les ouvriers et les ETAM des *travaux publics*, l'accord national du 24 juillet 2002 ayant institué des rémunérations annuelles garanties dans ce secteur alors qu'il négociait auparavant sur des salaires hiérarchiques.

En 2004, au niveau national, la proportion de branches ayant prévu des relèvements sur les salaires hiérarchiques (70 %), garantis (39 %) ou réels (4 %) est similaire à celle qui a pu être observée l'année précédente.

La proportion des branches nationales ayant négocié des salaires hiérarchiques ou garantis est similaire en 2003 et 2004

4) Partie 4 - Annexes et documents - Annexe 3 : La négociation sur les salaires, note méthodologique.



La proportion de branches ayant négocié sur des salaires hiérarchiques est un peu supérieure en 2004, au niveau infranational...

En revanche, au niveau infranational, les branches ayant négocié des salaires hiérarchiques, même si elles restent largement minoritaires (33 %), sont en proportion légèrement supérieure à celle de l'année précédente (29 %) et inversement les branches négociant sur des salaires garantis sont en proportion moindre : néanmoins, ceci ne traduit pas un changement dans le type de salaires négocié comme c'était le cas l'année dernière en raison de l'accord national dans le secteur des *travaux publics*, mais ceci s'explique simplement par le fait que les branches du *bâtiment* qui négocient sur des hiérarchiques ont conclu un peu plus d'accords que l'année précédente, alors qu'inversement les branches de la *métallurgie* et des *travaux publics* qui négocient sur des rémunérations annuelles garanties en ont conclu un peu moins. Ce phénomène, limité au niveau infranational, pèse toutefois sur les résultats d'ensemble.

### Répartition des textes ayant eu au moins un relèvement en fonction du type de salaire relevé

	Niveau national	Niveau infranational	Total
<b>2002</b>	H : 62 (67 %) G : 42 (45 %) dont R : 5 (5 %)	H : 28 (46 %) G : 34 (56 %) dont R : 0	H : 90 (58 %) G : 76 (49 %) dont R : 5 (3 %)
	H sans G : 51 G sans H : 31 R seuls : 0 H + G : 11 <b>Total : 93</b>	H sans G : 27 G sans H : 33 R seuls : 0 H + G : 1 <b>Total : 61</b>	H sans G : 78 G sans H : 64 R seuls : 0 H + G : 12 <b>Total : 154</b>
<b>2003</b>	H : 68 (69 %) G : 40 (40 %) dont R : 4 (4 %)	H : 25 (29 %) G : 63 (72 %) dont R : 0	H : 93 (50%) G : 103 (55 %) dont R : 4 (2 %)
	H sans G : 59 G sans H : 31 R seuls : 0 H + G : 9 <b>Total : 99</b>	H sans G : 24 G sans H : 62 R seuls : 0 H + G : 1 <b>Total : 87</b>	H sans G : 83 G sans H : 93 R seuls : 0 H + G : 10 <b>Total : 186</b>
<b>2004</b>	H : 68 (70 %) G : 38 (39 %) dont R : 4 (4 %)	H : 28 (33 %) G : 57 (67 %) dont R : 0	H : 96 (53 %) G : 95 (52 %) dont R : 4 (2 %)
	H sans G : 59 G sans H : 29 R seuls : 0 H + G : 9 <b>Total : 97</b>	H sans G : 28 G sans H : 57 R seuls : 0 H + G : 0 <b>Total : 85</b>	H sans G : 87 G sans H : 86 R seuls : 0 H + G : 9 <b>Total : 182</b>

H : Nombre de textes ayant eu un relèvement des salaires minima hiérarchiques

G : Nombre de textes ayant eu un relèvement des salaires minima garantis mensuels ou annuels

R : Nombre de textes ayant eu un relèvement des salaires réels

...de même que  
dans l'ensemble  
des branches

Ainsi, sur les 182 conventions nationales ou infranationales qui ont prévu au moins un relèvement en 2004 :

- 53 % des conventions (contre 50 % en 2003) ont procédé à un relèvement des salaires minima hiérarchiques (soit 96 des 182 conventions) ;
- 52 % (contre 55 % en 2003) ont relevé les salaires minima garantis mensuels ou annuels (95 conventions) ;
- dans 4 textes (comme en 2003), à côté de négociations sur des minima hiérarchiques ou garantis, les négociations ont porté sur les salaires réels : il s'agit pour 2004 des *entreprises artistiques et culturelles*, de l'*exploitation cinématographique*, l'*industrie du pétrole* et la *presse quotidienne régionale*.

Par ailleurs, dans 9 branches (10 en 2003), les relèvements accordés ont concerné à la fois des salaires hiérarchiques et des salaires garantis, ces branches négociant le plus souvent à la fois des minima hiérarchiques et une rémunération annuelle garantie comme par exemple les *eaux et boissons sans alcool*, l'*industrie laitière*, la *médecine du travail*, les *panneaux à base de bois* ou l'*industrie du pétrole*.

#### **Base de la durée du travail sur laquelle les barèmes de salaires ont été négociés dans les branches**

Pour étudier la base de la durée du travail sur laquelle les barèmes de salaires ont été négociés dans les branches, l'échantillon des 274 branches n'est pas réparti selon la répartition traditionnelle en branches nationales et infranationales utilisée précédemment pour mesurer l'activité conventionnelle, mais selon la répartition utilisée dans le cadre de l'opération bas et moyens salaires, de 1990 à 2000, qui était la suivante :

- secteur général (158 branches comprenant essentiellement des branches nationales mais également quelques branches infranationales) ;
- secteur de la métallurgie (68 branches dont 67 infranationales et la convention nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie) ;
- secteur du bâtiment et des travaux publics (48 branches dont 46 régionales concernant les ouvriers et les ETAM et deux conventions nationales des ingénieurs et cadres).

Cette répartition sera également utilisée par la suite pour l'analyse de la conformité des accords de branches au SMIC et à la garantie mensuelle de rémunération et pour la mesure des éventails de salaires(cf. la note méthodologique<sup>5)</sup>).

5) Partie 4 - Annexes et documents - Annexe 3 : La négociation sur les salaires

La grande majorité des branches ont négocié des barèmes de salaires base 35 heures...

---

... mais certaines branches disposent encore uniquement de barèmes base 39 heures

---

Dans le secteur général, 86 % des branches ont négocié des barèmes base 35 heures

---

Le nombre de branches disposant de barèmes établis sur la base de 35 heures est en progression constante depuis 2002. Ainsi, en 2004, 245 branches sont dans ce cas (soit 89 % des 274 branches de l'échantillon contre 84 % en 2003 et 78 % en 2002).

Les branches pour lesquelles le barème base 39 heures reste l'unique référence salariale sont généralement des branches n'ayant pas conclu d'accord de salaires récemment.

Ainsi, au 31 décembre 2004 :

- Dans le secteur général, sur les 158 branches de l'échantillon :

- 136 branches, soit 86 % de l'ensemble (contre 79 % en 2003), disposent d'un barème base 35 heures ; 11 d'entre elles ont négocié un premier barème base 35 heures en 2004 soit dans le cadre d'une nouvelle convention collective comme les *architectes* et les *agences générales d'assurance* (deux conventions signées en 2003 mais prenant effet en 2004), soit par un avenant à la convention comme les *géomètres*, le *commerce de détail de l'habillement*, l'*industrie de l'habillement*, l'*industrie des jeux et jouets*, l'*optique*, les *panneaux à base de bois*, la *parfumerie esthétique*, la *publicité* et les *agences de voyages*.

- Les 22 autres branches, soit 14 % (contre 21 % en 2003) n'ont pas encore conclu d'accord base 35 heures :

- . La majorité (15) d'entre elles n'ont pas conclu d'accord récemment (parfois depuis plusieurs années). C'est donc l'ancien barème base 39 heures qui est toujours applicable dans ces branches : il s'agit des *détaillants et des succursalistes de la chaussure*, de l'*industrie de la chaussure*, du *commerce à succursales de l'habillement*, la *bonneterie*, les *jardineries graineteries*, les *hôtels-café-restaurants*, la *navigation libre*, la *photographie*, la *reprographie*, la *fabrication à la main du verre*, la *blanchisserie interrégionale*, le *commerce de la quincaillerie d'Auvergne* ; par ailleurs, l'*industrie de la maroquinerie* et les *coopératives de consommation* sont dépourvues de grille de minima.

- . Sept autres ont conclu des accords récents mais sur une durée supérieure à 35 heures : ainsi, un accord d'octobre 2004 revalorise les appointements mensuels conventionnels pour 169 heures des *gardiens concierges* au 1<sup>er</sup> janvier 2005 ; dans les

*activités du déchet*, un accord signé en janvier 2004 et un autre en décembre 2004 revalorisent la valeur du point pour 169 heures ; il en est de même chez les *vétérinaires* par un accord de février 2004 ; les *cabinets médicaux* revalorisent en juillet 2004 les salaires mensuels base 169 heures et une recommandation patronale, émise en décembre 2003 dans la *chimie*, continue de calculer les salaires minima mensuels pour 2004 sur la base de 38 heures.

La grande majorité  
des branches de la  
métallurgie disposent  
de barèmes 35 heures...

---

...de même  
que celles du BTP

---

- Dans le secteur de la métallurgie, sur les 68 branches de l'échantillon, 63 branches, soit 93 % de l'ensemble (contre 90 % en 2003 et 81 % en 2002) disposent de barèmes 35 heures, les 5 autres n'ayant pas conclu d'accord depuis plusieurs années.

- Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, 46 (soit 96 %) des 48 branches de l'échantillon disposent d'un barème 35 heures. Les *ingénieurs et cadres du bâtiment* ont négocié encore en décembre 2003 un accord de salaires sur la base de 39 heures, prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier 2004 ; par ailleurs, la région Rhône-Alpes n'a pas encore négocié pour les *ouvriers des travaux publics* de rémunération annuelle garantie sur la base de 35 heures en application de l'accord national du 24 juillet 2002 (qui maintenait pour 35 heures les minima applicables pour 39 heures au 30 septembre 2002 mais seulement jusqu'au 31 décembre 2002) et est donc considérée comme n'ayant plus de référence salariale depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003.

## ***Le montant des relèvements***

Le nombre de branches disposant de barèmes 35 heures étant en progression constante et dans le souci de simplifier la méthodologie, comme l'année précédente, les branches qui ne disposent encore comme unique référence salariale que d'un barème 39 heures ont été comptabilisées dans l'activité conventionnelle ci-dessus, mais ont été neutralisées en ce qui concerne le calcul des pourcentages d'augmentation. Les calculs présentés ne concernent donc que les salaires base 35 heures.

Les calculs d'évolution des salaires base 35 heures, pour les années antérieures à 2003, n'ont pu être reconstitués car, en 2001 (point de départ nécessaire pour calculer une évolution pour 2002), seulement la moitié des branches disposaient d'un barème 35 heures ; il est donc impossible de retracer une évolution sur plusieurs années et la comparaison ne peut se faire que par rapport à l'année précédente.

Globalement, on enregistre une stabilité des taux d'augmentation accordés dans les branches par rapport à ceux de l'année 2003, voire une légère augmentation en ce qui concerne les salaires hiérarchiques.

### ***Les salaires minima hiérarchiques***

La répartition des conventions collectives selon le rythme de hausse annuelle fait apparaître une tendance de la majorité des branches à accorder des augmentations un peu plus élevées que l'année précédente.

Les hausses des salaires hiérarchiques comprises entre 1 et 3 % sont moins fréquentes ...

---

Les hausses comprises entre 1 et 3 % sont moins nombreuses. Elles représentent 47 % des augmentations des salaires hiérarchiques en 2004 contre 61 % en 2003. On peut citer par exemple l'*animation socioculturelle*, les *industries du bois*, les *cuirs et peaux*, les *cabinets dentaires*, les *industries charcutières*, l'*immobilier*, l'*industrie laitière*, les *entreprises de prévention et sécurité*, les *entreprises de propreté*, la *restauration de collectivité*, l'*industrie du pétrole*, la *répartition pharmaceutique*, les *tracteurs*...

...mais celles comprises entre 3 et 5 % sont plus nombreuses

---

Les hausses se sont opérées au profit des tranches comprises entre 3 et 5 % qui représentent 48 % des mesures prises en 2004 contre 34 % en 2003. Dans cette tranche, se trouvent par exemple les *laboratoires d'analyses médicales*, le *commerce de l'audiovisuel*, l'*électronique et l'équipement ménager*, la *restauration*

*rapide, la pharmacie d'officine, le commerce de la boucherie, le notariat, le commerce des articles de sport et équipements de loisirs...*

Les hausses inférieures  
à 1 % restent peu  
nombreuses...

...et environ 15 %  
des branches  
accordent toujours  
des hausses  
supérieures à 5 %

Les tranches extrêmes, en revanche, restent stables :

- en effet, la part des branches ayant accordé des relèvements inférieurs à 1 % est toujours très faible (5 % pour les deux années). Il s'agit par exemple des *casinos*, des *téléphériques* ou du *négoce des bois*.
- les branches ayant accordé des relèvements salariaux supérieurs à 5 % sont par contre assez nombreuses puisqu'elles représentent respectivement 14 et 15 % des hausses de salaires hiérarchiques en 2003 et 2004. Pour 2004, on peut citer par exemple les *salariés du particulier employeur*, les *transports urbains de voyageurs*, les *produits du sol*, le *commerce de détail de la charcuterie*, le *commerce de la poissonnerie*, les *entreprises de travail temporaire*, les *exploitations frigorifiques*... On peut supposer que ces hausses élevées s'inscrivent pour partie dans le mécanisme de convergence progressif du SMIC et des garanties mensuelles de rémunération sur les années 2003, 2004 et 2005, institué par la loi du 17 janvier 2003. En effet, certaines branches n'ayant pas prévu d'emblée une compensation des minima lors du passage à 35 heures mais, conscientes du risque de décalage croissant entre les salaires minimaux des premiers coefficients des grilles et les salaires réels que va entraîner cette forte évolution du SMIC sur trois ans, tentent peut-être d'accompagner cette démarche triennale en relevant fortement les minima.

### Répartition des conventions collectives selon le rythme de hausse annuelle des salaires minima hiérarchiques (en %)

Taux d'augmentation (A)	2003	2004
$A \leq 1 \%$	5,0	4,7
$1 \% < A \leq 2 \%$	21,3	14,1
$2 \% < A \leq 3 \%$	40,0	32,9
$3 \% < A \leq 4 \%$	13,7	23,5
$4 \% < A \leq 5 \%$	6,3	9,4
$5 \% < A$	13,7	15,3
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

La moyenne pondérée  
des salaires  
hiérarchiques est  
en hausse...

La moyenne des augmentations, pondérée par les effectifs des branches qui ont procédé à des relèvements, confirme cette tendance à la hausse puisqu'elle se situe pour l'ensemble des catégories à 3,7 % en 2004 contre 3,4 % en 2003.

...ainsi que  
la médiane

De même, la valeur médiane des augmentations indique pour 2004 une norme d'augmentation de 3,5 % contre 2,8 % pour 2003. La dispersion des augmentations autour de la médiane (appréciée au moyen de la plage interquartile qui recouvre 50 % des salariés) reflète également cette tendance : la plage interquartile s'est déplacée vers le haut puisqu'elle s'étend de 2,5 à 5,6 en 2004 contre 2,0 à 5,1 en 2003.

Cette hausse de la moyenne pondérée et de la médiane se retrouve chez toutes les catégories de salariés, aussi bien chez les ouvriers et les employés que chez les professions intermédiaires ou les cadres mais on note toutefois un léger décalage vers le bas du 1<sup>er</sup> quartile des professions intermédiaires et des cadres.

### Rythme de hausse annuelle des salaires minima hiérarchiques (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
<b>2003</b>					
Ouvriers	1 368 163	3,2	2,1	2,8	3,3
Employés	1 792 301	3,9	2,0	5,1	5,1
Professions intermédiaires	355 178	2,4	1,9	2,0	2,7
Cadres	257 550	2,5	1,9	2,0	2,7
<b>Toutes catégories</b>	<b>3 773 192</b>	<b>3,4</b>	<b>2,0</b>	<b>2,8</b>	<b>5,1</b>
<b>2004</b>					
Ouvriers	1 449 812	3,3	2,5	2,9	4,1
Employés	1 489 382	4,4	3,2	5,6	5,6
Professions intermédiaires	303 802	2,8	1,8	2,6	3,3
Cadres	232 169	2,7	1,7	2,5	3,1
<b>Toutes catégories</b>	<b>3 475 165</b>	<b>3,7</b>	<b>2,5</b>	<b>3,5</b>	<b>5,6</b>

Toutefois, il convient de signaler le poids très lourd dans les résultats de la branche des *salariés du particulier employeur* qui accorde 5,6 % d'augmentation en moyenne au 1er décembre 2004 et, compte tenu de l'effectif pris en compte de 775 000 salariés, pèse à elle seule pour 0,6 % sur la moyenne pondérée et sur la médiane. Si l'on exclut cette branche des calculs, la moyenne et la médiane sont similaires pour les deux années ; néanmoins, la tendance à la hausse reflétée par la répartition des conventions selon le rythme de hausse annuelle permet de conclure à une légère augmentation des hausses des minima hiérarchiques.

### *Les salaires minima garantis*

La tendance à la hausse des salaires mise en évidence pour les salaires hiérarchiques ne se retrouve pas en ce qui concerne les salaires garantis qui se caractérisent plutôt par une certaine stabilité.

La répartition des conventions collectives selon le rythme de hausse annuelle est difficile à interpréter car, les tranches successives évoluent dans des sens différents et il est impossible de procéder à des regroupements permettant de dégager une tendance certaine.

La répartition  
des conventions selon  
le rythme de hausse  
annuelle des salaires  
garantis semble  
montrer une tendance  
à la baisse...

---

En considérant particulièrement les tranches dont l'évolution est la plus significative (augmentations comprises entre 2 et 3 % et augmentations supérieures à 4 %), une légère tendance à la baisse semble se dessiner.

Ainsi, les hausses comprises entre 2 et 3 % sont nettement plus nombreuses (44 % en 2004 contre 24 % en 2003) : on peut citer par exemple les *banques* (qui relèvent leur rémunération annuelle garantie de 3 % en moyenne en janvier 2004 par rapport à novembre 2002), les *ingénieurs et cadres de la métallurgie* (2,2 % en janvier 2004), la *boulangerie pâtisserie artisanale*, l'*industrie laitière*, les *magasins de bricolage*, l'*alliance 7*, l'*industrie et le commerce en gros des viandes*...

Inversement, les hausses supérieures à 4 % sont moins fréquentes ; elles ne représentent plus que 11 % des hausses en 2004 contre 30 % en 2003. Parmi les branches qui accordent en 2004 des hausses de salaires garantis supérieures à 4 %, on peut citer les *transports routiers* qui, par un accord de novembre 2002, revalori-



sent les salaires sur trois ans de 11,5 à 16 % (dont environ 5 % pour 2004) selon les niveaux et les catégories, l'*industrie du pétrole* dont la rémunération annuelle garantie a été relevée de 4,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2004 par une recommandation patronale de décembre 2003, les *restaurants de collectivités* qui relèvent leurs minima garantis de 5,8 % en moyenne en 2004 (par rapport à octobre 2002, car en 2003 seuls les salaires de base hiérarchiques avaient été relevés)...

À l'opposé, la part des hausses de moins de 1 % reste très faible comme l'année précédente ; une seule branche est dans ce cas : il s'agit des *entreprises de courtage d'assurances* qui prévoient un relèvement de 0,9 % au 1<sup>er</sup> juillet 2004.

Il convient toutefois de préciser que la tendance à la baisse est surtout le fait des branches infranationales de la métallurgie dont un certain nombre (17) avaient relevé en 2003 leurs rémunérations annuelles garanties de plus de 4 % car elles n'avaient pas accordé de relèvement en 2002. Ces branches couvrent des effectifs relativement peu élevés et pèsent donc peu sur la moyenne et la médiane qui d'ailleurs restent stables.

### Répartition des conventions collectives selon le rythme de hausse annuelle des salaires minima garantis (en %)

Taux d'augmentation (A)	2003	2004
$A \leq 1 \%$	1,3	1,2
$1 \% < A \leq 2 \%$	28,2	21,4
$2 \% < A \leq 3 \%$	24,3	44,0
$3 \% < A \leq 4 \%$	16,7	22,6
$4 \% < A \leq 5 \%$	12,8	6,0
$5 \% < A$	16,7	4,8
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

...mais la moyenne pondérée et la médiane sont stables

En effet, la moyenne des augmentations, pondérée par les effectifs salariés, ainsi que la médiane sont stables et se situent respectivement pour l'ensemble des catégories à 3,0 et 2,7 % en 2004 contre 3,0 et 2,6 % en 2003. La plage interquartile qui s'étend de 2,2 à 3,7

pour les deux années reflète également cette parfaite stabilité.

En revanche, on ne retrouve pas cette stabilité au niveau de chacune des catégories ; par exemple, la médiane des ouvriers et des employés est nettement en baisse en 2004 puisqu'elle se situe à 3,1 contre 3,7 en 2003, alors que la plage interquartile pour les mêmes catégories s'est au contraire déplacée vers le haut. Ceci est lié en grande partie aux augmentations accordées dans la branche des *transports routiers* qui couvre environ 540 000 salariés et qui relève les salaires des ouvriers de 5,2 % en moyenne et ceux des employés de 4,7 %, pourcentages qui correspondent exactement aux troisièmes quartiles enregistrés pour ces catégories.

### Rythme de hausse annuelle des salaires minima garantis (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
<b>2003</b>					
Ouvriers	1 347 348	3,4	2,3	3,7	3,7
Employés	478 817	3,4	2,3	3,7	4,4
Professions intermédiaires	535 887	2,6	0,9	2,2	3,7
Cadres	541 959	2,3	2,2	2,2	2,2
<b>Toutes catégories</b>	<b>2 904 011</b>	<b>3,0</b>	<b>2,2</b>	<b>2,6</b>	<b>3,7</b>
<b>2004</b>					
Ouvriers	1 349 527	3,5	2,5	3,1	5,2
Employés	463 732	3,4	2,5	3,1	4,7
Professions intermédiaires	686 188	2,5	1,5	2,3	3,0
Cadres	660 465	2,4	2,2	2,2	2,2
<b>Toutes catégories</b>	<b>3 159 912</b>	<b>3,0</b>	<b>2,2</b>	<b>2,7</b>	<b>3,7</b>

## ***Le calendrier des accords et des relèvements***

Un étalement  
de la négociation  
salariale sur l'année

---

Toujours sur la base des textes couvrant plus de 5 000 salariés, on constate en 2004, comme les années précédentes, un étalement des signatures des accords sur l'année avec toutefois une période de creux en août et une légère concentration en décembre. Environ 90 % des branches signent toujours un seul accord dans l'année, celui-ci prévoyant le plus souvent un seul relèvement.

### **Répartition des accords selon les mois de signature dans l'année (en %)**

	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Total
<b>2002</b>	8,4	6,4	8,4	8,4	9,7	6,4	12,2	0,0	3,9	8,4	11,0	16,8	<b>100</b>
<b>2003</b>	7,8	5,6	5,6	6,1	7,3	11,2	11,7	0,6	7,3	11,7	8,9	16,2	<b>100</b>
<b>2004</b>	7,9	6,3	6,3	7,9	10,1	12,7	9,5	0,0	6,9	6,9	7,4	18,0	<b>100</b>

Les relèvements  
ont le plus souvent  
lieu en janvier ...

---

En ce qui concerne la répartition des relèvements selon les mois de l'année, dans les branches nationales, on retrouve la prédominance traditionnelle des relèvements en janvier (31 %) ainsi que dans une moindre proportion en juillet (22 %).

... surtout au niveau  
infranational

---

Dans les branches infranationales, on note une forte concentration des relèvements en janvier (71 %) ; ce phénomène, traditionnellement dû à l'influence des branches de la métallurgie qui négocient des rémunérations annuelles garanties prenant effet en janvier, est désormais également lié aux rémunérations annuelles garanties négociées dans les travaux publics, en application de l'accord national du 24 juillet 2002.

## Répartition des relèvements selon les mois de l'année (en %)

### Niveau national

	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Total
2002	35,9	0,9	5,1	8,5	6,0	5,1	17,1	2,6	4,3	5,1	6,0	3,4	100
2003	33,3	6,3	2,4	4,0	4,8	4,8	20,6	0,0	4,8	5,5	10,3	3,2	100
2004	31,0	3,1	3,1	13,2	7,0	2,3	21,7	0,0	2,3	6,2	6,2	3,9	100

### Niveau infranational

	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Total
2002	54,8	1,6	0,0	6,5	3,2	3,2	4,8	1,6	0,0	21,0	3,2	0,0	100
2003	76,0	0,0	1,0	5,2	2,1	3,1	5,2	0,0	1,0	6,3	0,0	0,0	100
2004	71,3	0,0	1,1	4,3	2,1	2,1	5,3	0,0	2,1	9,6	1,1	1,1	100

### ***Les incidences de la RTT sur les rémunérations***

L'analyse s'effectue plus particulièrement sur les branches ayant négocié des dispositions en lien avec les 35 heures

Une analyse spécifique, distincte de la précédente centrée sur les seuls barèmes 35 heures, a été menée sur les incidences de la RTT sur les rémunérations, définies dans l'ensemble des branches du panel (de plus de 5 000 salariés), à partir d'un examen croisé de dispositions salariales figurant dans différents types d'accords collectifs, essentiellement des accords de réduction du temps de travail et des accords de salaires en vigueur dans ces branches<sup>6)</sup>.

Les informations chiffrées qui suivent couvrent l'ensemble des branches de l'échantillon mais avec une particularité au niveau des comptages qui tient à considérer que le secteur général représente 158 branches et que les secteurs du bâtiment, des travaux publics et de la métallurgie ne représentent chacun qu'une branche compte tenu de leur homogénéité et de leurs pratiques de négociations salariales.

Ainsi sur ces 161 "branches" recomposant l'échantillon de suivi :

- 123 branches ont conclu un accord national de RTT dont 15 ne disposent pas aujourd'hui de salaires minima établis sur une base de 35 heures (*blanchis-*

6) Partie 4 - Annexes et documents - Annexe 3.3 : La négociation sur les salaires, Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations.

*serie, chaussure commerce de détail, chaussure commerce succursales, chaussure industrie, chimie, coopératives de consommation, habillement commerce succursales, jardinerie, photographie, reprographie, verre fabrication main, vétérinaires*) avec par ailleurs, 3 accords RTT non applicables par suite d'une annulation par un Tribunal de Grande Instance (*assurances sociétés*), ou parce que non étendus alors que leur effet était lié à l'extension (*cafétérias, HCR*) ;

- 8 branches ont prévu des dispositions salariales liées à la RTT dans le cadre d'une nouvelle convention collective ;
- 30 branches n'ont pas conclu d'accord RTT mais 23 ont conclu des accords de salaires récents comportant des dispositions salariales liées à la RTT et 7 branches dont les barèmes en vigueur restent sur 39 heures (à l'exception de la *maroquinerie* dépourvue de grille de salaires minima depuis 1987).

À cet égard, on peut noter qu'après un nombre très important d'accords RTT conclus ces dernières années, aucun accord de RTT n'a été signé en 2004, ce qui marque très certainement la fin des négociations sur ce thème puisque la quasi totalité des branches de l'échantillon affiche des salaires minima sur une base 35 heures, sauf pour 22 branches du secteur général et pour les cadres du bâtiment dont les salaires minima restent encore sur la base de l'ancienne durée légale de 39 heures. Cette adaptation des salaires minima à la nouvelle durée légale s'est accompagnée, la plupart du temps, de dispositions plus ou moins précises sur les incidences de ce passage à 35 heures sur les rémunérations.

L'analyse qui suit, avec les comptages qui s'y rapporte, vise l'ensemble de ces 151 branches prenant en compte la réduction du temps de travail, qu'elles disposent ou non d'un accord RTT à ce titre. Les 10 branches non prises en compte dans les comptages de cet échantillon sont les 3 branches dont les accords RTT ne s'appliquent pas et qui sont toujours sur 39 heures, et par ailleurs les 7 branches sans accord RTT qui ne possèdent pas de barème sur 35 heures (*bonneterie, déchets activités, gardiens concierges, maroquinerie, médicaux cabinets, navigation libre, quincaillerie interrégionale*).

Cette analyse détaillée permet d'apprécier comment a été traitée au cours du temps dans ces 151 branches la question de la compensation salariale de la RTT et corrélativement comment se sont présentées les grilles de salaires minima en terme de structure des barèmes (salaires horaires, mensuels, annuels) et en terme de base horaire de référence (35 h, 39 h ou sans indication de durée).

### *Existence ou non d'une compensation*

85 % des accords  
RTT prévoient un  
maintien des salaires

---

Sur les 120 branches ayant conclu un accord de RTT, 102, soit 85 %, ont prévu explicitement dans leur accord un maintien des salaires, 10 ont incité les entreprises de la branche, par une déclaration de caractère général, à un maintien de la rémunération ou du pouvoir d'achat, 8 n'ont rien précisé sur les salaires.

Sur les 8 conventions collectives nouvelles, signées depuis 2000 qui n'ont pas conclu d'accord RTT, 3 (*édition, HLM, magasins grands et populaires*) appliquent pour 35 h l'ancienne grille 39 h revalorisée, une prévoit une compensation partielle (*architectes*) ; quant aux 4 autres (*eau et assainissement, casinos, foyers de jeunes travailleurs, publicité*) l'appréciation de l'incidence de la RTT sur les rémunérations est plus difficile à établir du fait notamment du changement de structure des salaires minima de la branche créant pour la nouvelle durée de référence (35 h) une rémunération annuelle garantie (*eau et assainissement*) ou parce que la convention collective vient d'être conclue (*casinos*) ou parce que les salaires minima antérieurs n'avaient pas été revalorisés depuis très longtemps (*publicité*).

Enfin, les 23 branches sans accord RTT intègrent dans leurs négociations salariales des dispositions liées à la nouvelle durée légale en prévoyant une compensation partielle ou totale des salaires minima, voire également une revalorisation des barèmes

### *Nature des salaires compensés : salaires minima ou réels*

On ne sait pas  
toujours quel type de  
salaire est compensé :  
minima ou réel

---

Il est important de préciser que la rédaction des accords RTT, dans leur grande majorité, ne permet pas d'identifier systématiquement la nature du salaire maintenu après réduction du temps de travail. La formulation est souvent très générale "maintien du

“salaire brut mensuel de base” ou “maintien de la rémunération antérieure” sans savoir vraiment s’il s’agit d’un salaire minima ou d’un salaire réel. Aussi dans le doute, c’est le maintien du salaire réel qui a été retenu, et c’est seulement dans les cas où l’accord le précise clairement (ou que la déduction est possible) que le maintien des salaires minima a été reconnu comme tel.

Sur les 102 accords RTT qui prévoient explicitement un maintien des salaires, 63 le font porter sur les salaires minima (dont 27 à la fois sur les salaires minima et réels, avec le cas échéant une articulation explicite entre les deux), 39 sur les seuls salaires réels.

La compensation (totale ou partielle) des minima intervient pour l’essentiel dès la conclusion de l’accord RTT mais également à l’occasion d’un accord de salaire

---

Dans 21 branches dont l’accord RTT ne prévoyait pas le maintien des minima, c’est l’accord de salaires ultérieur qui marque le principe d’une compensation totale de l’ancienne grille 39 h sur 35 h (*alimentation diverses industries, artistiques culturelles entreprises, avocats, biscuiteries-biscotteries, bois industries, boucherie commerce, caoutchouc, carrières et matériaux, charcutières industries, cuirs et peaux industries, eaux boissons sans alcool production, fruits et légumes épicerie et produits laitiers, ...*). On peut d’ailleurs remarquer que cette compensation existe, que la branche ait ou non gelé antérieurement ses salaires. On en déduit que la branche va au-delà de ce qui était prévu, à moins que l’accord RTT n’ait déjà visé cet objectif mais dans des termes trop généraux pour qu’on ait pu à ce stade caractériser une volonté de maintien des minima (cf. observation préliminaire ci-dessus).

Certaines branches qui n’avaient pas prévu de maintenir les salaires minima prévoient néanmoins une compensation progressive par un rattrapage de la grille 35 h sur la grille 39 h pour aboutir à court terme (3 ans en moyenne) à une grille unique. C’est le cas notamment des branches territoriales de la métallurgie où on remarque, en outre, dans plusieurs branches, une anticipation sur l’échéance prévue.

Par ailleurs il faut noter que les branches qui réalisent la compensation de la RTT par la mise en place d’une indemnité compensatrice dont elles prévoient la résorption sur plusieurs années, ne précisent pas si la garantie de rémunération qu’elles mettent en place sera ou non revalorisée dans le temps. L’examen conjoint des accords de salaires postérieurs, lorsqu’ils existent,

permet d'observer comment la branche gère dans le temps l'évolution de cette garantie conventionnelle. On constate que dans certains cas, l'incorporation de l'indemnité compensatrice dans le taux horaire est plus rapide que prévu initialement, ou s'effectue avec une prise en compte de l'inflation qui n'était pas explicitée dans l'accord de RTT.

La compensation salariale est souvent liée à l'annualisation du temps de travail

---

Bien que les accords ne soient souvent pas explicites sur les clauses applicables en dehors de cette hypothèse, on observe assez fréquemment un lien entre maintien des salaires réels et mise en œuvre de l'annualisation.

### *Indemnité compensatrice ou hausse du taux horaire*

La compensation s'effectue le plus souvent par la mise en place d'une indemnité compensatrice, rarement d'emblée par une augmentation du taux horaire

---

La modalité la plus fréquente est celle de l'indemnité compensatrice. Sur l'ensemble des 151 branches examinées, 39 accords prévoient uniquement cette modalité pour la compensation des salaires minima. D'autres branches la prévoient mais ouvrent un choix aux entreprises sur ce point. Cette indemnité s'intègre dans le taux horaire selon un échancier précis (généralement sur 2 ou 3 ans). Dans ce cas, les nouveaux embauchés bénéficient de la revalorisation progressive du taux horaire.

Seules 9 branches compensent d'emblée par une hausse intégrale du taux horaire (*boulangerie pâtisserie artisanale, ciments, dentaires cabinets, jeux et jouets, manutention nettoyage aéroportuaire, poissonnerie, ports autonomes, prévention sécurité, tourisms organismes à but non lucratif*). À contrario, 2 branches (*banques et industries laitières*) précisent que la compensation ne se fera pas par le taux horaire.

Par ailleurs 7 branches précisent que "l'indemnité compensatrice est possible", 4 autres (*artistiques culturelles entreprises, librairie, restauration collective, volailles*) indiquent que la compensation pourra se faire indifféremment par une indemnité ou par une augmentation du taux horaire. Enfin, une branche (*frigorifiques exploitations*) précise que la compensation des salaires réels pourra se faire par une indemnité compensatrice mais qu'elle se fera par augmentation du taux horaire pour les salaires minima, tandis qu'une autre (*manutention portuaire*) précise que l'indemnité compensatrice est possible mais que la compensation se fera par l'aug-



mentation du taux horaire en cas de modulation du temps de travail.

### *Gel et modération salariale*

La compensation salariale s'accompagne parfois de clauses explicites de gel ou de modération du salaire de base ou accessoires de salaires

---

Le tableau sur l'incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations<sup>7)</sup> fait apparaître l'existence de clauses explicites de gel ou de modération du salaire de base. Ainsi, dans 39 accords, la compensation salariale s'accompagne explicitement du gel des augmentations générales pour une durée de 1 an à 4 ans, ou de clauses de modération salariale pour 2 à 3 ans, avec le cas échéant une clause de sauvegarde ou de rendez-vous liée à l'inflation ou à des paramètres conventionnels.

Le gel ou la modération peuvent parfois concerner des accessoires de salaires (gels de primes d'ancienneté par exemple).

### *Lien entre compensation salariale de la RTT et mode de calcul de certains avantages salariaux*

La compensation de la RTT sur le salaire de base s'accompagne souvent du maintien du montant des accessoires de salaires.

La compensation s'accompagne parfois d'une modification du mode de calcul de certaines primes. ...

---

Toutefois un certain nombre d'accords modifient, directement ou en ouvrant cette possibilité à la négociation d'entreprise, le mode de calcul de certaines primes. C'est notamment le cas lorsque ce calcul n'intègre pas l'indemnité compensatrice et conduit à une baisse du montant de l'accessoire de salaire, ou lorsque le mode de calcul est modifié à l'occasion de la RTT (modification de l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté, modification du champ d'application de certaines primes, qui ne sont par exemple pas applicables aux nouveaux embauchés). Il semble toutefois que cette situation soit moins fréquente dans les accords conclus depuis l'année 2000 que dans les accords de RTT qui étaient en vigueur au 31 décembre 1999.

7) Partie - Annexes et documents - Annexe 3.3 : La négociation sur les salaires, incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations.

## *Lien entre mise en place de la RTT et modification de structure des salaires minima*

La mise en place de la RTT s'accompagne parfois d'une modification de la structure de la rémunération minimale

La mise en place de la RTT peut entraîner, au niveau de certaines branches, des modifications de structure des salaires minima en abandonnant le barème de salaires mensuels pour instaurer sur 35 h un barème de salaires annuels (*meunerie, papiers cartons transformation et production*) ; parfois cette modification peut aussi être introduite par la mise en place d'une nouvelle classification (*menuiseries charpentés*). La modification peut également porter sur la définition de l'assiette des minima qui va se trouver élargie pour intégrer des éléments de salaires auparavant exclus, c'est le cas de la branche des *industries laitières* qui "pour faciliter la mise en œuvre de la RTT, accompagnée du maintien des rémunérations [...] a modifié la définition de la Ressource Annuelle Minimale [...] en y incluant la prime d'ancienneté [...] au plus tard jusqu'au 01/07/05", échéance avancée au 1<sup>er</sup> janvier 2005 par un accord de salaires ultérieur.

## *Un manque de lisibilité des dispositions conventionnelles applicables sur 35 h*

L'ambiguïté de certaines clauses et un manque de cohérence nuit à la lisibilité des accords

Un manque de lisibilité ressort très fortement du rapprochement entre les dispositions salariales des accords de RTT et les dispositions des accords de salaires qui leur sont postérieurs.

En 2000 et 2001, compte tenu de la coexistence de 2 durées légales, 35 h pour les entreprises de plus de 20 salariés et 39 h pour les autres, les branches affichaient dès lors des barèmes sur ces 2 durées. Beaucoup d'accords de salaires précisaient alors les entreprises visées par chacune des 2 grilles (plus de 20 salariés ou au plus 20 salariés).

En 2002, la durée légale devenant unique pour l'ensemble des entreprises, les branches ont adapté leur négociation des salaires minima en conséquence, pour très souvent ne présenter qu'un seul barème 35 h sans plus de précision. Cette nouvelle présentation des accords pourrait être lue comme une unification des salaires minima qui vaudraient pour l'ensemble des entreprises de la branche quelle que soit leur durée collective de travail (*aérialique, alimentation, commerce à prédominance et entrepôts, ...*) et si elles ont fixé au niveau de leur branche une durée

conventionnelle à 35 h (*pharmacie d'officine, ...*). L'assiette des minima excluant hier comme aujourd'hui les heures supplémentaires, ce nouveau barème 35 h s'entendrait alors pour les 35 premières heures quelle que soit la durée collective effective de l'entreprise. Cette analyse est confortée, à contrario, par la pratique de plusieurs branches, comme le *bâtiment et les travaux publics*, les *industries du bois*, des *carrières et matériaux*, l'*hôtellerie de plein air*, qui ont continué à différencier les entreprises en présentant à titre transitoire deux modes de calcul des 35 premières heures selon qu'elles sont effectivement passées à 35 h ou qu'elles ont une durée collective supérieure (cf. annexe référence).

Cette analyse conduit à une égalité de traitement au niveau des entreprises de la branche sur qui pèsent les mêmes obligations salariales ainsi qu'une égalité de traitement entre salariés en place et nouveaux embauchés quand la grille a définitivement intégré l'ensemble de l'indemnité compensatrice.

À cet égard, on peut observer que peu d'accords de salaires affichent dans la grille la part de l'indemnité compensatrice restant à verser pour les salariés en place (ou les nouveaux embauchés sur postes équivalents), le barème affiché ne valant, en fait, que pour les nouveaux embauchés. Cette absence de précision nuit à la lisibilité des accords car un lien est à faire avec l'accord RTT ou la disposition conventionnelle précédente qui imposait la compensation, sans jamais être certain que les nouvelles dispositions ne viennent pas modifier celles contenues dans l'accord RTT dans le cadre d'un accord de révision. Le total garanti conventionnellement est donc souvent difficile voire impossible à établir tant l'articulation entre le dernier accord de salaires et cette disposition s'avère souvent impraticable. À ce stade seuls les partenaires sociaux négociateurs de l'accord sont en mesure d'apporter les éléments permettant cette articulation.

### *Lien entre la mise en place de la RTT et la présentation modifiée des grilles de salaires minima*

Le passage à 35 h a  
modifié la présentation  
des grilles de salaires  
minima

---

Le passage à 35 h de la nouvelle durée légale du travail a eu pour conséquence de modifier la présentation des grilles de salaires minima, qu'il y ait eu ou non compensation salariale (minima ou réels). Au niveau de chaque branche, on a pu observer une évolution ou

non, caractérisant une volonté particulière d'appliquer une ou plusieurs grilles de salaires en fonction de la durée de travail de référence de la branche (en cas de durée conventionnelle) ou de la durée de travail des entreprises.

On peut alors distinguer deux types de situations selon qu'une grille unique fixe la rémunération des 35 premières heures, quelle que soit la durée collective de référence (35 h, 39 h), ou qu'il existe une multiplicité de grilles pour les cas où les entreprises ont réduit ou non la durée collective du travail, et qu'elles l'appliquent ou non aux nouveaux embauchés.

Dans chacun de ces deux cas, on peut trouver des structures de grilles variées (base unique horaire, mensuelle ou annuelle voire une combinaison des bases) et des références horaires de travail également variées : uniques (35 h ou 39 h) ou multiples avec des valeurs différentes sur 35 h et 39 h (ou 35 h et durée supérieure à 35 h) ou identiques (en cas de compensation avec augmentation d'emblée du taux horaire), voire les deux (identiques en apparence mais différentes sur une autre base car non proportionnelles).

Ce dernier cas atypique illustre la complexité de lecture des grilles introduites en 2000 et qui perdure. Il recouvre plusieurs situations très différentes dont la distinction repose sur l'existence d'une compensation des minima qui ne s'appliquera pas aux entreprises n'ayant pas réduit leur temps de travail et qui ne s'appliquera parfois pas non plus aux nouveaux embauchés des entreprises qui ont réduit.

Il en est ainsi, tout d'abord, des accords qui précisent que la grille s'applique aux "salariés à temps complets" ou lorsque aucune référence horaire n'est indiquée (alors qu'auparavant une référence horaire existait).

Lorsque les branches indiquent que les salaires affichés s'appliquent aux "salariés à temps complets", la grille des minima est mensuelle (*caoutchouc, charcutières industries, ciments industries, formation organismes pétrole industrie, volailles industries*) ou mensuelle et annuelle (*laitières industries*) et les mêmes valeurs viseront des durées de travail différentes (35 h et plus).

Par contre ces valeurs, ramenées à un taux horaire varieront selon la durée de référence visée.

À l'inverse, on observe que certaines branches (*boulangerie pâtisserie industrielle, charcuteries commerce de détail, miroiterie, textile...*) ont récemment changé leur base de minima pour présenter des grilles horaires (et non plus mensuelles) sans précision de durée donnant un mensuel différent selon la durée de référence qui s'appliquera au niveau de l'entreprise.

Le souci de la branche est, dans les deux cas, de ne pas assimiler du point de vue salarial les entreprises qui ont réduit le temps de travail et celles qui sont toujours sur 39 h.

On retrouve la même idée de différenciation des obligations dans une autre série de situations où la grille affichée semble viser tous les salariés pour une même durée de référence alors, qu'en fait, elle ne s'adresse pas à toutes les entreprises, ni à tous les salariés. Par exemple, certaines branches qui ont compensé leurs salaires minima par un complément différentiel de salaires pour réduction d'horaire mais qui ne l'ont pas totalement intégré affichent un barème 35 h qui, en fait, ne s'adresse qu'aux nouveaux embauchés ou aux entreprises à 35 h nouvellement créées.

### *Présentation des barèmes 35 h dans la logique des GMR*

Le souci de clarification des grilles compte tenu de la diversité des situations possibles en terme de date de passage en RTT a conduit quelques branches (rares) à s'adapter à la logique des GMR afin de permettre une meilleure lisibilité de la volonté des partenaires sociaux.

Ainsi certaines ont présenté autant de grilles de minima (base 35 h) qu'il y avait de GMR en vigueur pour tenir compte des valeurs minimales différentes à respecter selon le cas de figure visé (*agences de voyage*).

D'autres ont indiqué les pourcentages d'augmentation de la grille maintenue en cas de RTT correspondant aux 5 périodes visées par les GMR et aux taux des revalorisations légales (*fruits, légumes, épiceries et produits laitiers*).

## *Disparition progressive des grilles basées sur 39 heures mais non encore achevée*

Il subsiste encore  
aujourd'hui  
une vingtaine  
de branches qui ne  
présentent pas de  
barème sur 35 heures

L'échéance du 1<sup>er</sup> juillet 2005 correspondant à la convergence des garanties mensuelles de rémunérations, prévue par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000, confirmée et aménagée par la loi du 17 janvier 2003, permettra de clarifier la situation, par la disparition des 5 GMR, et par le retour à une seule valeur plancher légale : le SMIC.

Cette perspective, à très court terme, de retour à une valeur unique de référence sensiblement revalorisée, a probablement incité quelques branches qui restaient encore sur une base de 39 h à renégocier leurs grilles de salaires minima sur 35 h.

On peut ainsi noter qu'en 2004 dans le secteur général, 11 branches ont négocié un premier barème 35 h mais 20 restent toujours sur 39 h (38 h pour la *chimie*), dont 15 avaient néanmoins conclu un accord RTT et dont la moitié (9) a renégocié un accord de salaires sur la base de 39 heures. Par ailleurs, 2 branches ne possèdent toujours pas de barème de minima (depuis 1987 pour la *maroquinerie* et jamais pour les *coopératives de consommation* qui ont d'ailleurs conclu un accord RTT).

Ainsi, la conclusion et l'application d'un accord RTT ne suffisent pas à engager les branches dans un processus de mise en place de grilles de salaires minima sur 35 heures et à l'inverse, la branche peut raisonner sur cette base sans passer nécessairement par la conclusion d'un accord RTT (accords salariaux et conventions collectives nouvelles).

On peut néanmoins espérer que la disparition des grilles dont la durée collective est supérieure à la durée légale s'opérera dans le courant de l'année 2005 pour être en phase avec la logique d'une référence à la durée légale qui correspondra alors aux pratiques habituelles antérieures des négociations salariales.

## ***Analyse de la situation des minima de branche par rapport au SMIC et à la garantie mensuelle de rémunération***

Cette analyse prolonge l'éclairage qui a été porté sur les minima de branches tout au long de l'opération bas et moyens salaires, lancée en 1990, dont les conclusions ont été tirées à l'occasion de la CNNC exceptionnelle du 11 mai 2001 et publiées dans le bilan global de l'opération bas et moyens salaires, couvrant la période de 1990 à 2000 et figurant dans le tome III du Bilan de la négociation collective en 2000.

Depuis 2003 et jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2005, date à laquelle sera achevée la convergence du SMIC et des garanties mensuelles de rémunération, les branches qui ne disposent pas encore d'un barème 35 heures (10 % des branches), et dont l'unique référence salariale reste par conséquent une grille 39 heures, ont été neutralisées en ce qui concerne l'analyse de conformité.

En tout état de cause, les premiers niveaux de salaires minima base 169 heures qui continuent à s'appliquer dans ces branches sont tous inférieurs au SMIC 169 heures au 1<sup>er</sup> juillet 2004 (mis à part les *gardiens concierges* et les *cabinets médicaux*) d'autant plus que le plus souvent elles n'ont pas conclu d'accord depuis plusieurs années.

Dans chaque branche, les rémunérations garanties aux salariés sont considérées comme conformes si elles sont supérieures à la garantie mensuelle de rémunération instituée par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 :

- pour les branches dont la durée conventionnelle de travail a été fixée explicitement à 35 heures à une date antérieure au 1<sup>er</sup> juillet 2002, la conformité des barèmes 35 heures à la garantie a été appréciée sur la base du montant de la garantie au moment du passage de la branche à 35 heures, augmenté des revalorisations légales ;
- à défaut d'une durée conventionnelle à 35 heures explicite dans la branche permettant de déterminer la GMR applicable, celle-ci a été appréciée sur la base de sa plus haute valeur (GMR 5 au 1<sup>er</sup> juillet 2004 soit 1 197,37 €) afin de couvrir toutes les situations des entreprises de la branche.

Cette comparaison à la GMR 5 étant particulièrement exigeante, la situation des minima a été complétée d'une

analyse du degré de non conformité afin de préciser jusqu'à quel niveau de garantie le premier niveau de salaire de la branche est conforme. L'indication de la mention "< GMR 5" signifie que la branche est en dessous de la GMR 5 mais conforme à toutes les autres garanties ; "< GMR 1" signifie que la branche n'est conforme ni à la GMR 1 ni a fortiori à aucune des autres garanties. Enfin, la mention "<SMIC 35 h" signifie que le premier niveau de salaire de la branche est inférieur au SMIC 35 heures et donc a fortiori à toutes les GMR.

Les résultats pour 2004 font apparaître une certaine dégradation de la conformité des barèmes au SMIC et aux garanties mensuelles de rémunération, de plus en plus de branches étant non conformes non seulement à l'une des garanties mais également au SMIC 35 heures.

Ainsi, la situation au 31 décembre 2004 se présente de la manière suivante pour chacun des trois secteurs :

### *Dans le secteur général*

Sur les 158 branches de l'échantillon :

- 22 branches, soit 14 % (contre 21 % en 2003 et 29 % en 2002) ne disposent pas encore d'un barème 35 heures et ont donc été neutralisées ;
- 43 branches, soit 27 % (contre 22 % en 2003 et 21 % en 2002) ont un premier niveau de salaires supérieur à la GMR qui leur est applicable et sont donc conformes, cette apparente amélioration étant due en partie à la diminution du pourcentage des branches neutralisées ; on peut citer par exemple le *commerce de la boucherie*, la *boulangerie pâtisserie artisanale*, l'*industrie des cuirs et peaux*, les *cabinets dentaires*, le *commerce de détail des fruits et légumes*, l'*import export*, l'*industrie du pétrole*, la *pharmacie d'officine*, les *entreprises de prévention et de sécurité*, la *publicité*, les *restaurants de collectivité*, les *transports urbains de voyageurs*, la *fabrication du verre à la main*...

Il convient de remarquer que dans plus d'un tiers des branches conformes (16 sur 43) la situation de conformité a été appréciée sur la base d'une rémunération annuelle garantie (dont l'assiette est par définition beaucoup plus large que celle du SMIC) que la branche ait négocié uniquement ce type de minima ou bien qu'elle ait négocié par ailleurs un mensuel non conforme. Il s'agit, par exemple, des *agences générales d'assurances*, des *entreprises de courtage d'assurances*, des *banques*, de l'*alliance 7*, des *sociétés financières*,



Une nette  
dégradation du degré  
de non-conformité  
des branches  
du secteur général

---

de l'*industrie laitière*, de la *mutualité*, des *télécommunications*, de l'*industrie* et du *commerce en gros des viandes*...

- 93 branches, soit 59 % (contre 57 % en 2003 et 50 % en 2002) ont un premier niveau inférieur à la GMR qui leur est applicable et sont donc non-conformes.

L'analyse du degré de non conformité de ces 93 branches permet de constater une nette dégradation de la situation par rapport aux années précédentes ; en effet, 62 % d'entre elles ont un premier niveau de minima inférieur au SMIC 35 heures (et donc à fortiori à toutes les GMR) contre 34 % en 2003 et 23 % en 2002. Ceci s'explique très probablement par le relèvement du SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2004, que les branches n'ont pas suivi intégralement.

Parmi les branches du secteur général qui couvrent un nombre élevé de salariés et dont les minima base 35 heures sont inférieurs au SMIC, on peut citer par exemple les *commerces à prédominance alimentaire* (6 coefficients inférieurs à la GMR de référence, donc non conformes), le *commerce de gros* (8 échelons non conformes), l'*industrie pharmaceutique* (4 coefficients non conformes), l'*immobilier* (toute la grille des ouvriers et des employés non conforme), l'*imprimerie et les industries graphiques* (3 coefficients non conformes), l'*industrie textile* (toute la grille des ouvriers et des employés non conforme), la *fabrication de l'ameublement* (7 coefficients ouvriers non conformes et toute la grille des employés), les *commerces de détail non alimentaires* (4 coefficients non conformes), les *experts-comptables* (2 coefficients non conformes)...

Toutefois, il convient d'apporter quelques précisions qui relativisent un peu l'ampleur de la dégradation observée :

- Tout d'abord, il faut préciser que quatre branches non conformes ont conclu fin 2004 des accords conformes mais dont l'effet est lié à l'extension et qui ne s'appliqueront donc qu'en 2005. Il s'agit des *services de l'automobile*, des *magasins de bricolage*, des *bureaux d'études techniques* et de la *plasturgie*.

Toutefois, certaines branches ont une durée conventionnelle de travail à 35 heures antérieure au 1<sup>er</sup> juillet 2002 et, n'étant donc pas tenues d'appliquer la GMR 5, ont un degré de non-conformité un peu moins dégradé qu'il n'y paraît

---

- Par ailleurs, le degré de non conformité affiché dans le tableau récapitulatif ci-après doit être corrigé pour les branches dont la durée conventionnelle de travail a été fixée explicitement à 35 heures à une date antérieure au 1<sup>er</sup> juillet 2002. En effet, elles ne sont tenues de respecter que la GMR applicable au moment de leur passage à 35 heures (donc pas systématiquement la GMR 5), augmentée des revalorisations légales, et leur degré de non-conformité est donc un peu moins dégradé qu'il n'y paraît dans les résultats affichés.

Parmi les 93 branches non conformes du secteur général en 2004, 16 (comme en 2003) se trouvent dans ce cas ; par exemple, sur les 58 branches dont les premiers niveaux de minima sont inférieurs au SMIC 35 heures, 9 ne sont pas tenues d'appliquer la GMR 5, mais la GMR 1 (les *experts-comptables*) la GMR 2 (les *entreprises artistiques et culturelles*, les *sociétés d'autoroutes*, l'*industrie des ciments*, les *ports autonomes*), la GMR 3 (les *bureaux d'études techniques*) ou la GMR 4 (l'*imprimerie de labeur* et les *industries graphiques*, les *pompes funèbres*, le *tourisme social et familial*).

Il n'en reste pas moins que ces branches ont un premier niveau de minima inférieur au SMIC, mais elles sont moins loin qu'il n'y paraît de l'objectif de conformité.

- De plus, pour tenir compte du fait que les négociations salariales dans certaines branches se sont tenues au premier semestre de l'année et donc sur la base de la valeur du SMIC antérieure à l'augmentation du 1<sup>er</sup> juillet 2004, la conformité a également été appréciée en comparant les premiers niveaux des grilles salariales (lorsqu'il s'agit de salaires mensuels et non de rémunérations annuelles garanties) avec les valeurs du SMIC et des GMR au 1<sup>er</sup> juillet 2003.

Dans certaines branches, les premiers niveaux de minima étaient conformes au SMIC et aux GMR en vigueur au moment de la signature de l'accord et ne sont devenus non-conformes qu'après le relèvement du 1<sup>er</sup> juillet 2004

---

Ainsi, sur les 93 branches non conformes du secteur général en 2004, 17 (contre 16 sur les 90 branches non conformes en 2003) se rapprochent de l'objectif de leur GMR de référence, et 9 seulement étaient conformes au moment de la signature (contre 8 en 2003 soit une proportion similaire) ; il s'agit pour 2004 des *entreprises artistiques et culturelles*, des *magasins de bricolage*, des *casinos*, des *laboratoires de prothèses dentaires*, du *commerce de détail de l'habillement*, des *produits alimentaires élaborés*, des *entreprises de propreté*, des *téléphériques* et des *agences de voyage*.

- Il convient également de préciser qu'en ce qui concerne les salaires exprimés sous forme de rémunérations annuelles garanties (RAG), l'appréciation de la conformité a été effectuée en comparant le montant de la RAG avec le montant du SMIC ou des GMR en vigueur au 31 décembre de l'année. Toutefois, pour tenir compte du fait que le SMIC et les GMR sont revalorisés au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, une deuxième comparaison a été effectuée en tenant compte du SMIC et des GMR en vigueur sur l'ensemble de la période, obtenus en additionnant les valeurs s'appliquant mensuellement pendant les six premiers mois de l'année et celles des six derniers mois.

La comparaison des RAG avec le SMIC et les GMR en vigueur sur l'ensemble de l'année améliore peu les résultats

---

Dans le secteur général, en 2004, 8 des branches qui négocient des RAG étaient non conformes selon la première méthode. L'utilisation de la deuxième méthode d'analyse ne change rien pour 3 d'entre elles (les *experts-comptables*, les *panneaux à base de bois* et les *équipements thermiques*) ; 5 autres (le *commerce de gros*, les *transports routiers*, les *organismes de formation*, les *menuiseries charpentes* et les *centres socioculturels*) se rapprochent de l'objectif de conformité sans toutefois devenir conformes (en 2003, sur également 8 branches non conformes négociant des RAG, pas de changement pour 3 d'entre elles, 4 se rapprochaient de l'objectif de conformité et 1 devenait conforme).

Les accords de branche affichent de plus en plus souvent la volonté des partenaires sociaux de négocier des salaires minima conformes au SMIC. ...

---

- Enfin, il paraît important de mentionner certains accords dans lesquels les partenaires sociaux affichent clairement leur volonté de négocier dans leur branche des premiers niveaux de salaires minima conformes au SMIC 35 heures au 1<sup>er</sup> juillet 2005, c'est-à-dire à la fin du processus de convergence du SMIC et des garanties mensuelles de rémunération.

Par exemple, la branche des *tracteurs* reprend dans son accord du 29 juin 2004 la disposition suivante qui figurait déjà dans l'accord précédent du 25 septembre 2003 (accord qui introduisait les premiers barèmes base 35 heures dans la branche) : "Conscients des répercussions économiques que peuvent avoir ces nouveaux minima dans la branche et pour permettre aux entreprises de s'adapter, les partenaires sociaux se rencontreront chaque année pour discuter de l'évolution des minima, sachant qu'au 1<sup>er</sup> juillet 2005, le coefficient 150 de la grille devra être au niveau du SMIC mensuel base 35 heures applicable à cette date".

... tout en garantissant  
à leurs salariés  
un déroulement  
de carrière

---

Certaines branches affirment également leur préoccupation d'élargir l'éventail de salaires afin de garantir un déroulement de carrière à leurs salariés. Ainsi, dans l'accord du 27 avril 2004 signé dans la *parfumerie esthétique*, "les organisations professionnelles signataires s'engagent à négocier la réactualisation de cet accord afin de faire évoluer les salaires minima de façon à obtenir une ouverture hiérarchique plus large...".

D'autres branches enfin, tout en s'engageant à négocier des salaires minima conformes au SMIC, s'engagent aussi à ne pas le faire au prix d'un resserrement de l'éventail des salaires, voulant ainsi garantir la perspective d'une progression à leurs salariés : ainsi, dans l'accord de la *plasturgie* signé le 16 décembre 2004 "les parties s'engagent à ce que le salaire mensuel du coefficient 700 (premier coefficient de la grille), au 1er juillet de chaque année, ne soit pas inférieur au SMIC de référence tel que défini par la loi du 2 janvier 1970. Afin de garantir la pérennité de la grille des salaires, les parties signataires s'engagent à ce que le salaire minima d'un coefficient donné soit toujours supérieur au salaire du coefficient précédent, quelle que soit l'issue des futures négociations salariales".

Cette volonté des branches qui s'affirme de plus en plus souvent dans les accords paraît le meilleur élément qui puisse permettre de dépasser la question récurrente des salaires minima de branche inférieurs au SMIC.

### *Dans le secteur de la métallurgie*

Sur les 68 branches de l'échantillon :

La dégradation  
du degré de non  
conformité observée  
dans les branches  
du secteur général se  
retrouve dans celles  
de la métallurgie...

---

- 5 branches, soit 7 % (contre 10 % en 2003 et 19 % en 2002) ne disposent pas encore d'un barème 35 heures et ont donc été neutralisées ;
- les 63 autres, soit 93 % (contre 90 % en 2003 et 79 % en 2002) sont non conformes sous réserve des remarques de méthodologie qui suivent ; comme dans le secteur général, on observe une dégradation du degré de non conformité puisque 89 % d'entre elles ont leur premier niveau de minima inférieur au SMIC 35 heures (contre 54 % en 2003 et 43 % en 2002).

Dans le secteur de la métallurgie, toutes les branches négocient des rémunérations annuelles garanties. Si l'on utilise la deuxième méthode d'analyse mentionnée précédemment, qui consiste à prendre en compte le SMIC et les GMR en vigueur sur l'ensemble de la période, compte tenu de leur revalorisation au 1<sup>er</sup> juillet, les résultats s'améliorent pour les deux tiers des branches non conformes (42 sur 63) qui se rapprochent ainsi de l'objectif de conformité (les branches < SMIC 35 h passent de 89 % à 33 %, celles < GMR 1 passant corrélativement de 11 % à 57 %...), sans toutefois devenir conformes.

En 2003, en appliquant la deuxième méthode aux 61 branches non conformes selon la première méthode, 29 d'entre elles n'évoluaient pas et 32 se rapprochaient de l'objectif de conformité.

### *Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics*

Sur les 48 branches de l'échantillon :

...ainsi que dans les branches du bâtiment et des travaux publics

- 2 branches, soit 4 % (contre 10 % en 2003 et 4 % en 2002), ne disposent pas d'un barème 35 heures applicable en 2004 et ont donc été neutralisées ; le nombre de branches neutralisées, supérieur en 2003 par rapport à 2002, s'explique par le fait que certaines régions du secteur des travaux publics n'avaient pas encore fixé en 2003 de rémunérations annuelles garanties en application de l'accord national du 24 juillet 2002, alors que les barèmes de salaires hiérarchiques, qui avaient été maintenus pour 35 heures jusqu'au 31 décembre 2002, n'étaient plus applicables depuis cette date et ces branches étaient donc considérées comme sans référence salariale.

- 16 branches, soit 33 % (contre 25 % en 2003 et 4 % en 2002) ont un premier niveau de salaires supérieur à la GMR 5 et sont donc conformes. 14 d'entre elles sont des branches des travaux publics qui négocient des rémunérations annuelles garanties depuis 2003 qui sont toutes conformes et sont ainsi à l'origine de l'amélioration enregistrée dans l'ensemble du secteur ; en effet, seules deux régions du secteur du bâtiment sont conformes : il s'agit des *ouvriers de Franche-Comté* et des *ETAM du Nord - Pas-de-Calais*.

- les 30 autres branches, soit 63 % (contre 65 % en 2003 et 92 % en 2002) restent non conformes. Parmi elles, le degré de non conformité s'est aggravé comme dans les autres secteurs ; en effet, 87 % ont des premiers niveaux de minima inférieurs au SMIC 35 heures (contre 71 % en 2003 et 39 % en 2002).

Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, en 2004, l'appréciation de la conformité au moment de la signature de l'accord améliore le degré de non conformité pour 9 des 30 branches non conformes, dont une seule devient conforme (les *ouvriers du bâtiment de Basse-Normandie*). En 2003, 6 régions sur 31 se rapprochaient de la conformité, une seule également devenant conforme.

Par ailleurs, seul le secteur des travaux publics négocie des rémunérations annuelles garanties et il n'y a pas lieu d'appliquer la deuxième méthode d'appréciation de la conformité des RAG car toutes les RAG qui ont été négociées dans ce secteur sont conformes.

**Tableau récapitulatif de l'analyse de conformité des branches au SMIC et à la garantie**

	2002		2003		2004	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
<b>Secteur général dont</b>						
- Branches neutralisées	46	29 %	33	21 %	22	14 %
- Branches conformes	33	21 %	35	22 %	43	27 %
- Branches non conformes dont :	79	50 %	90	57 %	93	59 %
< GMR 5	0	0,0 %	4	4,4 %	1	1,1 %
< GMR 4	4	5,1 %	2	2,2 %	2	2,1 %
< GMR 3	18	22,8 %	11	12,2 %	6	6,5 %
< GMR 2	9	11,4 %	6	6,7 %	2	2,1 %
< GMR 1	30	38,0 %	36	40,0 %	24	25,8 %
< SMIC 35h	18	22,8 %	31	34,4 %	58	62,4 %
Total non conforme	79	100,0%	90	100,0 %	93	100,0 %
<b>Total secteur général</b>	<b>158</b>	<b>100 %</b>	<b>158</b>	<b>100 %</b>	<b>158</b>	<b>100 %</b>
<b>Secteur de la métallurgie dont :</b>						
- Branches neutralisées	13	19 %	7	10 %	5	7 %
- Branches conformes	1	1 %	0	0 %	0	0 %
- Branches non conformes dont :	54	79 %	61	90 %	63	93 %
< GMR 5	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
< GMR 4	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
< GMR 3	0	0,0 %	1	1,6 %	0	0,0 %
< GMR 2	0	0,0 %	2	3,3 %	0	0,0 %
< GMR 1	31	57,4 %	25	41,0 %	7	11,1 %
< SMIC 35h	23	42,6 %	33	54,1 %	56	88,9 %
Total non conforme	54	100,0 %	61	100,0 %	63	100,0 %
<b>Total secteur métallurgie</b>	<b>68</b>	<b>100 %</b>	<b>68</b>	<b>100 %</b>	<b>68</b>	<b>100 %</b>
<b>Secteur du BTP dont :</b>						
- Branches neutralisées	2	4 %	5	10 %	2	4 %
- Branches conformes	2	4 %	12	25 %	16	33 %
- Branches non conformes dont :	44	92 %	31	65 %	30	63 %
< GMR 5	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
< GMR 4	2	4,5 %	0	0,0 %	0	0,0 %
< GMR 3	6	13,6 %	2	6,4 %	1	3,3 %
< GMR 2	1	2,3 %	0	0,0 %	0	0,0 %
< GMR 1	18	40,9 %	7	22,6 %	3	10,0 %
< SMIC 35h	17	38,6 %	22	71,0 %	26	86,7 %
Total non conforme	44	100,0 %	31	100,0 %	30	100,0 %
<b>Total secteur BTP</b>	<b>48</b>	<b>100 %</b>	<b>48</b>	<b>100 %</b>	<b>48</b>	<b>100 %</b>

## L'éventail des salaires

L'éventail mesuré est le rapport moyen, pondéré par les effectifs des différentes branches, entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum d'une catégorie donnée.

Toutefois, si le salaire minimum d'une branche est inférieur à la GMR 5 (la seule qui couvre toutes les situations des entreprises de la branche) ou, dans le cas des branches dont la durée conventionnelle de travail a été fixée explicitement à 35 heures avant le 1<sup>er</sup> juillet 2002, à la GMR opposable à la branche au moment du passage à 35 heures augmentée des revalorisations légales, ce salaire minimum est alors remplacé par le montant de la GMR applicable à la date considérée. Il s'agit en effet d'appréhender l'éventail des salaires conventionnels en fonction des minima non pas théoriques mais directement applicables dans la branche.

Si plusieurs types de salaires minima sont négociés dans la branche (hiérarchiques, garantis mensuels ou garantis annuels), c'est, pour chaque niveau, minimum ou maximum, celui dont la valeur est la plus élevée qui est pris en compte.

L'éventail des salaires  
reste stable

Par ailleurs, en 2004, l'éventail de salaires est resté stable par rapport à 2003. En effet, les éventails de salaires ouvriers se situent pour les deux années à 1,13 dans le secteur général, 1,14 dans la métallurgie et 1,43 dans le bâtiment et les travaux publics. En ce qui concerne les employés, seul l'éventail du secteur général s'est légèrement resserré (1,07 en 2004 contre 1,08 en 2003), ceux de la métallurgie (1,05) et du bâtiment et des travaux publics (1,19) restant identiques pour les deux années.

### Évolution des éventails de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés (en moyennes pondérées par les effectifs couverts)

	31/12/02	31/12/03	31/12/04
<b>Secteur général</b>			
Ouvriers	1,14	1,13	1,13
Employés	1,06	1,08	1,07
<b>Métallurgie</b>			
Ouvriers	1,13	1,14	1,14
Employés	1,05	1,05	1,05
<b>Bâtiment et TP</b>			
Ouvriers	1,42	1,43	1,43
Employés	1,16	1,19	1,19



## LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### ***Le bilan de l'année***

Une négociation  
qui a plus que doublé  
cette année

---

En 2004, le nombre des accords traitant de la formation professionnelle a plus que doublé par rapport à l'année précédente (210 textes contre 89 en 2003). Cette forte progression est d'autant plus remarquable que le nombre des accords avait plutôt tendance à baisser ou à stagner les années précédentes (83 textes en 2002, 108 en 2001).

Cette nette augmentation est la conséquence directe de l'accord national interprofessionnel sur la formation du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 portant sur le dialogue social et la formation professionnelle tout au long de la vie. Si 210 accords ont été signés en 2004, soit 20 % des accords signés, 130 l'ont été dans ce cadre précis. Ils se décomposent en 174 avenants et 36 accords professionnels et concernent 135 branches.

S'y ajoutent les 10 nouvelles conventions collectives de 2004, mais aucune d'elles n'apporte de développement significatif sur la formation : soit elles n'en traitent pas, soit elles se contentent de se référer à l'ANI et à la loi, soit elles renvoient à de futures négociations.

### ***Les thèmes abordés***

Le plan de formation est traité par un quart des accords relatifs à la formation.

L'apprentissage est quant à lui concerné par 43 textes, soit 1 accord sur 5 (plusieurs thèmes peuvent être abordés dans un même accord). Outre quelques rappels de l'importance de l'apprentissage et de sa reconnaissance comme voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation en alternance, il convient de remarquer que les accords portent essentiellement sur son financement, en particulier sur l'affectation des fonds destinés aux CFA.

Les certificats de qualification professionnelle et le congé individuel de formation ont, cette année encore, fait l'objet d'un nombre intéressant d'accords (33 et 19 textes, autrement dit de l'ordre de 15 % du total pour les CQP et de 10 % pour le CIF). Toutefois, leur impor-

tance au regard d'autres thèmes décroît, surtout si on les confronte aux autres sujets émergents qui découlent de la loi du 4 mai 2004. Sur les 33 accords abordant les CQP, 14 créent de nouveaux certificats (parmi lesquels : le CQP de "technicien boucher" dans la *boucherie, boucherie-charcuterie* ; celui de "vendeur conseil caviste" dans le *commerce des fruits et légumes* ; celui de "capitaine de bateau fluvial" pour la *navigation intérieure*). Les autres apportent des modifications ou des précisions sur le dispositif en place.

Les CPNEFP sont concernées par 60 textes, mais 54 ont été pris en application de l'ANI et de la loi ce qui représente 46 % des accords pris dans ce cadre. Huit nouvelles CPNEFP sont créées en 2004 dans : la *boulangerie, l'industrie du caoutchouc, la manutention portuaire, le négoce des matériaux de construction, la meunerie, les professions de la photographie, la sérigraphie, les abattoirs de volailles*. De plus a été créé une section avocats salariés de la CPNE chez les *avocats salariés*. Les autres textes redéfinissent les missions de la commission en l'inscrivant dans le cadre de la loi, parmi lesquelles : l'établissement de la liste des formations prioritaires, la promotion de la politique de formation, la mission de pilotage des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, le pilotage des différents dispositifs de formation.

À souligner aussi la question des commissions régionales traitée en particulier par les deux accords professionnels du BTP "emploi-qualification-formation" et "participation aux CPNE et aux CPREF" et par l'accord sur la formation professionnelle de l'*industrie textile*.

Parmi les moyens de la formation, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétences et le passeport formation intéressent chacun autour d'un quart des accords conclus dans le cadre de l'ANI et de la loi.

L'entretien professionnel est concerné par 30 % des textes, le tutorat l'étant pour la moitié d'entre eux.

Par ailleurs, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, le DIF et la période de professionnalisation sont traités chacun par plus d'un accord signé dans le cadre de la loi sur deux.

Le contrat de professionnalisation est quant à lui abordé par 70 % des accords pris en application de l'ANI et de la loi. Enfin, on peut souligner que la question du financement fait également l'objet de nombreux accords, soit un peu moins de la totalité des accords signés en matière de formation professionnelle.

### ***Les accords de branche et la réforme de la formation professionnelle***

L'impact de l'ANI du  
5 décembre 2003 et de  
la loi du 4 mai 2004

Parmi l'ensemble des accords conclus en 2004, un certain nombre (130 accords sur les 210 traitant de la formation, soit 60 %) a été pris en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. En effet, la réforme engagée du système de formation professionnelle incite les branches professionnelles à mobiliser les différents dispositifs d'accès à la formation des salariés au service de leurs politiques d'emploi.

Les branches disposent à cet effet de larges marges d'initiatives quant à la définition des publics, des conditions de mise en œuvre des dispositifs ainsi que des conditions de mobilisation des financements au service de ces orientations. La politique de branche se matérialise notamment par la fixation des durées et des taux des contrats de professionnalisation en fonction des publics et des actions, par la définition des publics prioritaires et des taux pour la période de professionnalisation, par la définition des objectifs des actions de professionnalisation, par la détermination des priorités du DIF et par l'affectation des fonds mutualisés.

La définition d'une  
politique de branche

Au-delà de la réalité quantitative du nombre important de branches ayant conclu un accord de mise en œuvre de ces nouvelles dispositions, il importe d'observer en quoi le contenu de ces accords traduit l'émergence d'une volonté de définir une véritable politique de branche en matière de formation professionnelle au-delà de l'obligation législative de négocier et de l'institution des règles de gestion.

Trois sujets permettent d'apporter un éclairage à cette question : la définition des publics prioritaires,

la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et celle du droit individuel à la formation (DIF). Un quatrième sujet, celui des outils permettant d'appuyer la construction de cette politique (observatoire, passeport formation, entretien) constitue également un enjeu majeur de la mise en œuvre de la réforme, même si toutes les négociations n'ont pas pu encore déboucher à ce jour au niveau interprofessionnel.

### *La définition des publics prioritaires*

La question des publics prioritaires est traitée dans près de 80% des accords

---

La très grande majorité des accords (de l'ordre de 80 %) définissent de manière générale des publics prioritaires pour l'accès à la formation. Cela constitue une évolution relative par rapport aux accords conclus dans la période précédente. En effet, les accords conclus sur la période 1990 - 2000 identifiaient souvent certains publics spécifiques mais sans définir pour autant des dispositions opérationnelles susceptibles de se traduire en orientations de gestion tant des fonds mutualisés qu'au sein de l'entreprise.

Si certains accords restent sur le plan du déclaratif, on note dans la plupart une évolution certaine vers l'identification de publics prioritaires traduisant la définition d'une politique de gestion des ressources humaines.

Quatre types de publics sont visés par les accords, par ordre d'importance quantitative du nombre d'accords concernés.

- Le public le plus souvent visé est celui de l'encadrement. La mobilisation du management intermédiaire est perçue comme un des facteurs clés de réussite de la réforme. Les formations à la conduite des entretiens et à l'exercice de la fonction tutorale sont en particulier souvent mises en avant.
- L'égalité professionnelle homme/femme et la politique en faveur des handicapés constituent le deuxième ensemble de priorités.
- Le troisième ensemble de priorités découle de la prise en compte de l'évolution de la démographie et concerne soit les jeunes soit les seniors, soit les deux populations à la fois.

- Enfin, et représenté par un nombre relativement faible d'accords, les publics ayant des difficultés particulières sur le marché du travail et notamment ceux disposant d'un faible niveau de qualification. La faible implication des branches dans ce domaine traduit peut-être le renvoi vers les pouvoirs publics d'une responsabilité particulière dans le domaine en matière de maîtrise des savoirs de base et d'accès à un premier niveau de qualification.

### *La mise en œuvre des contrats de professionnalisation*

Près de 70 %  
des accords traitent  
des contrats de  
professionnalisation

La grande majorité des accords (environ 70 %) s'est emparée des espaces ouverts à la négociation pour la mise en œuvre du contrat de professionnalisation. Ils forment un cadre souple et adapté à la situation en matière de ressources humaines dans chaque branche, pour l'action des organismes paritaires collecteurs agréés, chargés dorénavant de donner un avis sur les contrats de professionnalisation au regard des orientations définies par la branche. Ils soulignent par ailleurs la nécessité de mettre en place un dispositif d'information des entreprises, des individus et des organismes de formation adapté à la multiplication des règles opérationnelles.

Tous les accords ont le souci d'assurer, dans de bonnes conditions pour les entreprises et pour les bénéficiaires potentiels, une évolution sans rupture entre les anciens contrats d'adaptation et de qualification et le nouveau contrat de professionnalisation. À cette fin, ils ouvrent, en règle générale, largement la palette des qualifications visées afin de permettre la transition entre l'ancien contrat d'adaptation qui n'était pas qualifiant et le contrat de professionnalisation qui doit aujourd'hui systématiquement conduire à une qualification pour le bénéficiaire. De même, ils offrent des possibilités souvent assez ouvertes de dérogations pour la durée du contrat et la durée de la formation afin de faciliter le passage du contrat de qualification vers le contrat de professionnalisation.

Il est vraisemblable que certains de ces accords seront remis sur la table de la négociation après une période de transition afin d'affiner et de renforcer les priorités de la branche. En effet, les financements mutualisés des entreprises devront dorénavant,

non seulement les contrats en alternance, mais l'ensemble des priorités de la branche (apprentissage, observatoire, droit individuel...). Cet élargissement du champ devra sans doute s'accompagner d'une plus grande précision dans l'identification des enjeux prioritaires pour la branche. Certains accords, ceux de la *métallurgie* et du *commerce audiovisuel et électronique* par exemple, affichent explicitement ce caractère transitoire des dispositions retenues pour le contrat de professionnalisation.

Néanmoins, dès à présent, certains accords affichent clairement le souci de mobiliser le contrat de professionnalisation au service de la politique de l'emploi de la branche. Ces orientations se matérialisent notamment, soit par des rémunérations plus attractives que celles prévues par les textes législatifs et réglementaires, soit par des modulations du barème horaire selon lequel l'OPCA assure la prise en charge de la formation.

### *La mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF)*

Un certain nombre de branches ont conclu un accord précisant dans leur champ d'intervention les conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation : volume des droits, modalités d'acquisition de ces droits, actions prioritaires, déroulement de la formation sur ou hors du temps de travail. On note que le nombre d'accords conclus est moindre que celui des accords relatifs au contrat de professionnalisation (71 textes pour 90). D'une part, la mise en œuvre concrète du DIF se fait dans un calendrier moins immédiat que celui du contrat de professionnalisation. D'autre part, les branches professionnelles prennent en compte les possibilités largement ouvertes d'une négociation au niveau de l'entreprise.

Dans un futur proche, les contraintes financières liées au fait que seules les actions entrant dans le cadre des priorités définies par la branche peuvent faire l'objet d'un financement mutualisé, pourraient conduire à un développement de la négociation de branche sur le DIF et à une plus grande affirmation des politiques dans les accords conclus. Dans l'immédiat, certains de ces accords apportent de manière concrète et opérationnelle des éléments importants pour un bon démarrage du dispositif.

Les items qui font le plus souvent l'objet de dispositions significatives ou innovantes sont les conditions d'acquisition et de mise en œuvre du droit.

- Les accords organisent les modalités selon lesquelles le salarié capitalise ses droits. La plupart des branches prévoient de s'organiser sur la base d'un décompte par année civile. Beaucoup prévoient des conditions favorables au salarié pour le démarrage du dispositif ou, ultérieurement, pour le décompte des droits liés à la première année d'activité.

- Un nombre important d'accords accorde une durée du DIF supérieure à celle prévue par la loi, à savoir 20 heures par an. En tout, 14 textes sur les 71 traitant du DIF, soit un accord sur cinq, portent cette durée au-delà des 20 heures légales. Entre autres branches, celle des *cabinets d'expertises automobiles* accordent 21 heures ; tout comme le *commerce de gros* ou les *entreprises de propreté* tandis que les *détaillants en confiserie-chocolaterie* portent la durée à 22 heures puis à 23 heures la 6<sup>e</sup> année ; la durée du DIF dans la *boucherie* étant de 24 heures et de 25 heures dans le *notariat*.

- La question de la transférabilité du DIF est abordée dans 2/3 des accords traitant du sujet. La plupart des textes fait référence aux dispositions légales et réglementaires tel que dans l'*horlogerie*. Certains, les *industries chimiques* par exemple, prévoient une transférabilité du DIF en cas de mutation d'un salarié d'une entreprise à une autre relevant de la convention. Les *entreprises d'installation, de réparation, de dépannage de matériel aéraulique, thermique et frigorifique* indiquent que le DIF est transférable d'une entreprise à une autre lorsqu'elles font partie d'un même groupe mais qu'il ne l'est pas d'une entreprise de la branche à une autre. Par ailleurs, dans le *bâtiment et les travaux publics*, il est précisé que le DIF ne peut se mettre en œuvre avant un an d'ancienneté dans la nouvelle entreprise, sauf si l'employeur et le salarié en conviennent autrement.

- Certains accords fixent des clauses de procédure encadrant les conditions selon lesquelles l'accord de l'employeur est donné ou précisent les modalités de l'information des salariés sur leurs droits. D'autres formalisent le processus de demande du DIF par le

salarié ou précisent l'articulation avec l'entretien professionnel.

En revanche, pour d'autres items, les accords n'offrent pas ou peu de dispositions particulières ou reprennent les termes de la loi. Les actions prioritaires notamment, sont en règle générale fixées de manière large. Comme cela a été dit plus haut, ces priorités pourraient être affinées à l'avenir du fait des contraintes financières. Quelques accords prévoient des modalités spécifiques de financement, notamment à travers la création de dispositifs financiers dédiés.

Enfin, les accords abordent la question du temps sur lequel la formation peut se dérouler, de manière généralement ouverte. Beaucoup renvoient la question à la négociation d'entreprise, voire à la négociation directe entre l'employeur et le salarié. Ce sujet, central lors de la négociation interprofessionnelle, semble constituer dans les accords de branche un sujet de moindre enjeu. Les dispositions relatives à l'articulation entre le temps de travail et le temps de formation présentent peu d'innovations par rapport à l'ANI, pour la mise en œuvre du DIF et également pour celle des périodes de professionnalisation.

### ***Les accords multibranches***

Quatre accords professionnels multibranches ont été signés en 2004.

- L'accord du 26 mai 2004 relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation qui concerne six conventions : la *boucherie, boucherie-charcuterie* ; la *charcuterie de détail* ; la *confiserie- chocolaterie, biscuiterie* ; la *pâtisserie* ; la *poissonnerie* ; le *commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers*.
- L'accord interbranches du 21 juin 2004 relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie qui impacte quatre branches (dix conventions) : les *industries de carrières et de matériaux* ; les *industries des tuiles et briques* ; l'*industrie de la fabrication des ciments* ; l'*industrie de la fabrication de la chaux* (par accord du 30 novembre 2004).



- L'accord du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes qui s'applique à cinq conventions : l'*industrie hôtelière*, les *chaînes d'hôtels et de restaurants*, la *restauration de collectivités*, les *hôtels-café-restaurants*, les *cafétérias*.
- Enfin, l'accord professionnel intersecteurs du 3 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie qui impacte six branches (neuf conventions) : la *production de papiers, cartons et celluloses* ; les *fabriques d'articles de papeterie et de bureau* ; la *distribution et le commerce de gros des papiers-cartons* ; la *transformation des papiers-cartons et de la pellicule cellulosique* ; les *industries de cartonage* ; l'*industrie de la sérigraphie*.

### ***Des accords interprofessionnels “à défaut”***

Conformément aux possibilités ouvertes par la loi du 4 mai 2004, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel des fonds de la formation professionnelle mentionné au quatrième alinéa de l'article L.951-1 et au troisième alinéa de l'article L.952-1 ont conclu deux accords collectifs, l'un signé par le MEDEF (accord OPCAREG) et l'autre par la CGPME (accord AGEFOS PME). Ces accords s'appliquent aux entreprises relevant des secteurs n'ayant pas conclu un accord afin de désigner un OPCA de branche pour la gestion de leurs contributions au développement de la formation professionnelle continue et qui versent par conséquent leurs contributions aux OPCA interprofessionnels. Ces accords traitent pour l'essentiel des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation. Des négociations sont en cours pour compléter ces accords par un avenant relatif au droit individuel à la formation.

## Liste des textes relatifs à la formation professionnelle en 2004

Source : base de données des conventions collectives (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		<b>NIVEAU NATIONAL</b>			
CCNE	3023	<b>Aérialique installation entretien réparation (1412)</b> <i>formation professionnelle</i>	21/01/1986	07/12/2004	2005/7
CCN	3092	<b>Alimentaires diverses industries (504)</b> <i>départ ou mise à la retraite (2 CC)</i>	27/03/1969	21/07/2004	2004/39
APN	3179	<b>Alimentaires industries formation professionnelle AGEFAFORIA (2463)</b>	20/10/2004		2005/12
APNE	3215	<b>Alimentation observatoire métiers qualifications (2394)</b>	26/05/2004		2004/30
CCNE	3155	<b>Ameublement fabrication (1411)</b> <i>développement de l'apprentissage</i> <i>développement de la formation professionnelle</i>	14/01/1986	03/03/2004 06/10/2004	2004/14 2004/50
CCNE	3246	<b>Animation (1518)</b> <i>n° 84 formation professionnelle</i>	28/06/1988	04/10/2004	2004/44
CCNE	3309	<b>Assainissement et maintenance industrielle (2272)</b> <i>n° 5 formation professionnelle tout au long de la vie</i>	21/05/2002	13/12/2004	2005/10
CCNE	3115	<b>Assurances agences générales personnel (2335)</b> <i>formation professionnelle</i> <i>n° 4 entretien professionnel</i>	02/06/2003	01/12/2004 01/12/2004	2004/52 2004/52
APN	3110	<b>Assurances assistance apprentissage (1933)</b> <i>affectation des fonds aux CFA pour 2004</i>	29/06/1996	08/06/2004	1996/32 2004/33
CCNE	3110	<b>Assurances réassurances courtage entreprises (2247)</b> <i>formation professionnelle</i>	18/01/2002	08/11/2004	2004/49
CCNE	3265	<b>Assurances sociétés (1672)</b> <i>formation professionnelle (2 CC)</i>	27/05/1992	14/10/2004	2004/51
CCNE	3267	<b>Assurances sociétés inspection (1679)</b> <i>formation professionnelle (2 CC)</i>	27/07/1992	14/10/2004	2004/51
APN		<b>Audiovisuel AFDAS-OPCA (2427)</b>	29/10/2004		2004/50

(\*) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention ou de l'accord.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
APN		<b>Audiovisuel contrats de professionnalisation (2437)</b>	01/12/2004		2005/4
APN		<b>Audiovisuel CPNEF / AV (2413)</b> <i>désignation de l'OPCA</i>	07/07/2004	07/07/2004	2004/40 2004/37
CCNE	3076	<b>Audiovisuel électronique équipement ménager commerce (1686)</b> <i>n° 27 emploi et formation</i>	26/11/1992	22/06/2004	2004/34
APN		<b>Audiovisuel observatoire métiers et qualifications (2438)</b>	15/09/2004		2005/4
CCNE	3295	<b>Automobiles cabinets d'expertises (1951)</b> <i>n° 18 formation professionnelle</i> <i>priorités de la formation professionnelle 2005</i>	20/11/1996	20/12/2004 23/12/2004	2005/8 2005/6
CCNE	3034	<b>Automobile services (1090)</b> <i>certificats de qualification professionnelle</i> <i>n° 38 qualifications professionnelles</i> <i>contrats et périodes de professionnalisation</i> <i>droit individuel à la formation</i> <i>entretien professionnel</i> <i>n° 43 formation professionnelle</i> <i>validation des acquis de l'expérience</i>	15/01/1981	20/01/2004 20/01/2004 30/06/2004 14/12/2004 14/12/2004 14/12/2004 14/12/2004	2004/6 2004/6 2004/29 2005/8 2005/8 2005/8 2005/8
CCNE	3078	<b>Avocats cabinets personnel salarié (1000)</b> <i>n° 75 retraite et formation professionnelle</i> <i>n° 77 CPNE</i>	20/02/1979	09/07/2004 03/12/2004	2004/34 2005/2
CCNE	3078	<b>Avocats salariés (1850)</b> <i>n° 10 création section avocats salariés de la CPNE</i> <i>n° 9 formation professionnelle</i>	17/02/1995	05/11/2004 05/11/2004	2004/49 2004/49
CCN		<b>Avoués cours d'appel (277)</b> <i>formation professionnelle</i>	22/09/1959	18/11/2004	2004/50
CCNE	3161	<b>Banque (2120)</b> <i>formation : observatoire et professionnalisation</i>	10/01/2000	26/11/2004	2005/1
APN	3107	<b>Bâtiment travaux publics 6 axes progrès formation initiale apprentissage (2418)</b>	13/07/2004		2004/36
APN	3107	<b>Bâtiment travaux publics emploi-qualification-formation (2403)</b>	13/07/2004		2004/36

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
APNE	3107	<b>Bâtiment travaux publics formation professionnelle (2402)</b> <i>n° 1 forfaits horaires cadre professionnalisation</i>	13/07/2004	21/09/2004	2004/36 2005/11
APNE	3107	<b>Bâtiment travaux publics participation CPNE et CPREF (2416)</b>	13/07/2004		2004/36
APN	3107	<b>Bâtiment travaux publics financement formation (2387)</b>	25/05/2004		2004/26
CCNE	3287	<b>Bois d'œuvre et produits dérivés négoce (1947)</b> <i>formation professionnelle</i>	17/12/1996	29/11/2004	2005/7
APNE		<b>Bois formation continue moins de 10 salariés (1839)</b> <i>n° 2 champ d'application, dispositions financières</i>	21/12/1994	14/12/2004	1995/19 2005/7
APN	3041	<b>Bois industrie importation formation professionnelle (2451)</b>	14/12/2004		2005/7
CCNE	3101	<b>Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992)</b> <i>n° 93 CQP modifications d'intitulés de postes n° 94 référentiels de CQP n° 96 CQP "technicien boucher" n° 100 cotisation insertion des jeunes n° 99 formation professionnelle</i>	12/12/1978	16/03/2004 16/03/2004 08/09/2004 19/10/2004 19/10/2004	2004/15 2004/15 2004/40 2004/47 2004/47
CCNE	3117	<b>Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843)</b> <i>n° 74 création d'une CPNEFP</i>	19/03/1976	02/11/2004	2004/52
CCNE	3232	<b>Bricolage vente au détail en libre-service (1606)</b> <i>formation professionnelle tout au long de la vie</i>	30/09/1991	02/12/2004	2005/2
APN	3018	<b>Bureaux études techniques formation professionnelle (2445)</b>	27/12/2004		2005/5
CCNE	3046	<b>Caoutchouc industrie (45)</b> <i>commission paritaire nationale de l'emploi</i>	06/03/1953	23/06/2004	2004/30
APNE	3280	<b>Carrières ciments tuiles formation professionnelle (2398)</b>	21/06/2004		2004/34
CCNE	3238	<b>Céramiques industries (1558)</b> <i>avis commission paritaire financement CFA financement du CFA consacré à l'alternance</i>	06/07/1989	08/04/2004 08/04/2004	2004/21 2004/21

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
APNE	3238	<b>Céramiques porcelaine industrie formation (1958)</b> <i>décision de la CPNE sur les CQP n° 4 liste des CQP étendue</i>	05/11/1996	21/12/2004 21/12/2004	1997/6 2005/3 2005/3
CCNE	3133	<b>Charcuterie de détail (953)</b> <i>n° 100 modification avenant n° 58 contributions formation professionnelle n° 101 contrats de professionnalisation</i>	01/12/1977	24/09/2004 24/09/2004	2004/43 2004/43
CCNE	3163	<b>Chaussure industrie (1580)</b> <i>formation professionnelle</i>	07/03/1990	22/09/2004	2004/50
APN	3064	<b>Chaux industrie formation professionnelle (2430)</b>	30/11/2004		2005/1
CCNE	3108	<b>Chimie industrie (44)</b> <i>forfaits dans le cadre de la professionnalisation formation professionnelle</i>	30/12/1952	08/11/2004 08/11/2004	2004/52 2004/52
CCNE	3159	<b>Coiffure (1078)</b> <i>n° 70 contrat de professionnalisation n° 71 mutualisation fonds et actions de formation</i>	03/07/1980	26/05/2004 07/07/2004	2004/40
CCNE	3004	<b>Combustibles solides liquides gazeux négoce (1408)</b> <i>modifications accord formation professionnelle conducteur véhicule rectificatif avenant du 30/03/04 sur la formation</i>	20/12/1985	30/03/2004 05/07/2004	2004/21 2004/39
CCNE	3305	<b>Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216)</b> <i>n° 9 titre XII formation tout au long de la vie</i>	12/07/2001	09/06/2004	2004/30
CCNE	3251	<b>Commerces de détail non alimentaires (1517)</b> <i>priorités et objectifs formation professionnelle</i>	14/06/1988	29/11/2004	2005/1
CCNE	3044	<b>Commerces de gros (573)</b> <i>n° 2 à l'accord du 16/12/94 formation professionnelle</i>	23/06/1970	14/10/2004	2004/52
CCNE	3224	<b>Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286)</b> <i>n° 11 formation professionnelle n° 12 contributions formation professionnelle</i>	01/01/1984	09/11/2004 09/11/2004	2004/51 2004/51
APN	3072	<b>Coopérative consommation formation professionnelle (2464)</b>	31/12/2004		2005/12

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCN	3013	<b>Coopératives de consommation gérants (1325)</b> <i>statut des gérants mandataires</i>	21/11/1984	19/04/2004	2004/28
CCNE	3058	<b>Cuirs et peaux industrie (207)</b> <i>n° 04 - a formation professionnelle</i>	06/10/1956	03/11/2004	2004/50
CCNE	3156	<b>Déchet activités (2149)</b> <i>n° 11 formation professionnelle</i>	11/05/2000	15/12/2004	2005/10
CCNE	3254	<b>Dentaire laboratoires prothèses (993)</b> <i>cotisation et contrat de professionnalisation</i>	18/12/1978	06/12/2004	2004/53
CCNE	3255	<b>Dentaires cabinets (1619)</b> <i>formation professionnelle</i> <i>enseignement cadre de la professionnalisation</i>	17/01/1992	01/10/2004 03/12/2004	2004/46 2005/2
CCNE	3121	<b>Distributeurs conseils hors domicile (1536)</b> <i>sur l'apprentissage</i>	21/11/1988	13/01/2004	2004/7
CCNE	3316	<b>Distribution directe entreprises (2372)</b> <i>n° III portant adhésion à l'AFDAS</i>	09/02/2004	24/11/2004	2005/1
APN		<b>Électriques gazières industries égalité profession (2376)</b>	05/03/2004		2004/13
CCN	3209	<b>Enseignement technique hors contrat personnel enseignant (1446)</b> <i>mise à jour de la convention collective</i>	18/12/1986	01/06/2004	2004/30
APN	3042	<b>Équipements thermiques formation professionnelle (2428)</b>	25/11/2004		2004/52
CCNE	3244	<b>Fruits légumes épicerie produits laitiers commerce (1505)</b> <i>n° 57 formation professionnelle versements CFA</i> <i>n° 58 certificats de qualification professionnelle</i> <i>n° 59 CQP vendeur conseil en crèmerie fromagerie</i> <i>n° 60 création CQP vendeur conseil fruits légumes</i> <i>n° 61 création CQP vendeur conseil en épicerie</i> <i>n° 62 CQP vendeur conseil caviste</i> <i>n° 63 CQP vendeur conseil en produits biologiques</i> <i>n° 64 développement formation professionnelle</i>	15/04/1988	11/02/2004 11/02/2004 11/02/2004 11/02/2004 11/02/2004 11/02/2004 11/02/2004 07/07/2004	2004/10 2004/10 2004/11 2004/11 2004/10 2004/11 2004/11 2004/33
CCNE	3233	<b>Fruits légumes expédition exportation (1405)</b> <i>n° 3 à l'accord formation professionnelle du 20/12/1994</i>	17/12/1985	16/11/2004	2005/5

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3030	<b>Glaces sorbets crèmes glacées industrie (1941)</b> <i>n° 14 mise à la retraite</i>	15/10/1996	13/09/2004	2004/41
CCNE	3098	<b>Habillement industries (247)</b> <i>formation professionnelle</i>	17/02/1958	05/11/2004	2004/49
CCNE	3152	<b>Horlogerie (1044)</b> <i>observatoire prospectif métiers et qualifications formation professionnelle tout au long de la vie</i>	17/12/1979	01/07/2004 06/10/2004	2004/32 2004/47
APN	3307	<b>Hospitalisation privée formation professionnelle (2439)</b>	23/12/2004		2005/4
APNE	3003	<b>Hôtel industrie formation jeunes (1357)</b> <i>affectation fonds versés aux CFA pour 2004</i>	20/02/1985	29/06/2004	2004/30
APN	3297	<b>Hôtellerie restauration formation professionnelle (2435)</b>	15/12/2004		2005/3
CCNE	3037	<b>Huissiers de justice (1921)</b> <i>n° 19 formation professionnelle</i>	11/04/1996	24/11/2004	2004/52
APNE	3248	<b>Immobilier promotion-construction CPNEFP (1762)</b> <i>n° 1 à l'accord du 11/12/2002 sur les CQP n° 3 à l'accord du 22/12/1998 reconduction OPCA</i>	28/10/1992	01/04/2004 15/09/2004	1993/49 2004/20 2004/43
CCNE	3100	<b>Importation exportation commission courtage (43)</b> <i>n° 3 à l'avenant du 19/12/94 (FORCO) formation professionnelle n° 3 à l'avenant du 16/12/94 (INTERGROS) formation professionnelle</i>	18/12/1952	22/10/2004 22/10/2004	2004/52 2004/53
CCNE	3138	<b>Imprimerie de labeur et industries graphiques (184)</b> <i>formation professionnelle tout au long de la vie</i>	29/05/1956	12/10/2004	2004/45
CCNE	3130	<b>Jeux jouets industries (1607)</b> <i>n° 23 formation professionnelle</i>	25/01/1991	09/11/2004	2004/51
CCNE	3273	<b>Manutention portuaire (1763)</b> <i>n° 25 observatoire métiers et qualifications</i>	31/12/1993	07/10/2004	2004/45
CCNE	3256	<b>Mareyeurs-expéditeurs (1589)</b> <i>formation professionnel CQP employé polyvalent produits mer</i>	15/05/1990	16/01/2004	2004/15

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
APN	3157	<b>Maroquinerie industries alternance CFA (2421)</b>	28/06/2004		2004/42
CCNE	3154	<b>Matériaux construction négoce cadres (652)</b> <i>création d'une CPNEFP (3 CC)</i> <i>formation professionnelle (3 CC)</i>	21/03/1972	27/10/2004 27/10/2004	2004/49 2004/49
CCNE	3154	<b>Matériaux construction négoce ETAM (533)</b> <i>création d'une CPNEFP (3 CC)</i> <i>formation professionnelle (3 CC)</i>	17/11/1969	27/10/2004 27/10/2004	2004/49 2004/49
CCNE	3154	<b>Matériaux construction négoce ouvriers (398)</b> <i>création d'une CPNEFP (3 CC)</i> <i>formation professionnelle (3 CC)</i>	17/06/1965	27/10/2004 27/10/2004	2004/49 2004/49
CCNE	3168	<b>Médicaux cabinets (1147)</b> <i>n° 40 formation professionnelle</i>	14/10/1981	16/11/2004	2005/1
APN		<b>Menuiseries formation professionnelle (2432)</b>	15/12/2004		2005/2
APNE	3109	<b>Métallurgie formation professionnelle (2400)</b>	20/07/2004		2004/36
CCNE	3060	<b>Meunerie (1930)</b> <i>création d'une CPNE</i> <i>mise en place du CQP "conducteur de moulin"</i>	16/06/1996	10/09/2004 10/09/2004	2004/44 2004/44
CCNE	3300	<b>Mutualité (2128)</b> <i>formation professionnelle</i>	31/01/2000	01/12/2004	2005/1
CCNE	3187	<b>Navigation de plaisance (1423)</b> <i>n° 2 à l'annexe n° 1 ouvriers (CQP)</i>	31/03/1979	30/06/2004	2004/34
CCNE	3153	<b>Navigation intérieure marchande personnel sédentaire (2174)</b> <i>formation professionnelle (3 CC)</i>	05/09/2000	27/10/2004	2004/48
CCNE		<b>Navigation intérieure marchande ouvriers (3)</b> <i>CPNEFP CQP capitaine de bateau fluvial (2 CC)</i> <i>CQP personnel navigant transport fluvial (2 CC)</i> <i>n° 1 délibération CPNEFP CQP capitaine de bateau fluvial (2 CC)</i> <i>formation professionnelle (3 CC)</i>	28/10/1936	25/02/2004 25/02/2004 21/06/2004 27/10/2004	2004/13 2004/13 2004/30 2004/48



Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3293	<b>Navigation intérieure passagers ETAM cadre (1974)</b> <i>CPNEFP CQP capitaine de bateau fluvial (2 CC)</i> <i>CQP personnel navigant transport fluvial (2 CC)</i> <i>n° 1 délibération CPNEFP CQP capitaine de bateau fluvial (2 CC)</i> <i>formation professionnelle (3 CC)</i>	23/04/1997	25/02/2004 25/02/2004 21/06/2004 27/10/2004	2004/13 2004/13 2004/30 2004/48
CCNE	3134	<b>Notariat (2205)</b> <i>contrats de professionnalisation</i> <i>n° 5 formation professionnelle</i>	08/06/2001	14/10/2004 14/10/2004	2004/46 2004/46
CCNE	3113	<b>Panneaux à base de bois industrie (2089)</b> <i>formation professionnelle tout au long de la vie</i> <i>n° 1 accord du 28/11/2001 création CPNE</i>	29/06/1999	24/11/2004 24/11/2004	2004/53 2004/53
APN	3250	<b>Papiers carton production transformation distribution CPNF (2297)</b> <i>n° 1 observatoire prospectif métiers et qualifications</i>	29/05/2002	06/12/2004	2002/48 2005/1
APN	3019	<b>Papiers cartons formation professionnelle (2426)</b>	03/11/2004		2004/49
APNE	3250	<b>Papiers cartons industries commerce OPCA FORMAPAP (1830)</b> <i>n° 5 diverses modifications</i>	14/12/1994	06/12/2004	1995/21 2004/53
CCNE	3123	<b>Parfumerie esthétique (972)</b> <i>contrats de professionnalisation</i>	11/05/1978	06/07/2004	2004/35
CCNE	3294	<b>Pâtes alimentaires sèches couscous industrie (1987)</b> <i>n° 2004-02 création d'une CPNEFP</i>	03/07/1997	06/10/2004	2005/1
CCNE	3215	<b>Pâtisserie (1267)</b> <i>n° 50 formation professionnelle</i> <i>n° 51 financement formation professionnelle</i> <i>n° 52 mutualisation plan de formation</i>	30/06/1983	28/09/2004 28/09/2004 28/09/2004	2004/47 2004/47 2004/47
AINE		<b>Perfectionnement et formation professionnels (1613)</b> <i>formation professionnelle</i>	03/07/1991	20/09/2004	2004/51
CCNE	3001	<b>Pétrole industrie (1388)</b> <i>formation professionnelle</i>	03/09/1985	09/12/2004	2005/3

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3104	<b>Pharmaceutique industrie (176)</b> <i>apprentissage liste des CFA (avenant à l'avenant 19/03/96) certificats de qualification professionnelle formation professionnelle et GPEC</i>	06/04/1956	19/01/2004 19/01/2004 24/09/2004	2004/6 2004/8 2004/43
CCNE	3052	<b>Pharmacie d'officine (1996)</b> <i>objectifs et priorités formation professionnelle</i>	03/12/1997	30/11/2004	2005/4
APNE	3052	<b>Pharmacie d'officine formation (1648)</b> <i>OPCA et cotisations</i>	16/12/1991	30/11/2004	1992/10 2005/4
CCNE	3150	<b>Photographie professions (2162)</b> <i>formation professionnelle</i>	31/03/2000	09/12/2004	2005/2
CCNE	3066	<b>Plasturgie (292)</b> <i>affectation des fonds aux CFA ingénierie de formation formation professionnelle tout au long de la vie</i>	01/07/1960	12/05/2004 12/05/2004 24/11/2004	2004/22 2004/22 2004/53
CCNE	3243	<b>Poissonnerie (1504)</b> <i>n° 42 plan de formation n° 43 affectation des fonds versés aux CFA n° 45 formation professionnelle n° 45 bis formation professionnelle</i>	12/04/1988	04/03/2004 24/03/2004 01/07/2004 10/12/2004	2004/18 2004/15 2004/34 2005/1
CCNE	3196	<b>Prévention sécurité entreprises (1351)</b> <i>création observatoire des métiers</i>	15/02/1985	24/06/2004	2004/33
CCNE	3127	<b>Produits alimentaires élaborés industries (1396)</b> <i>n° 68 modification de 3 CQP et adoption de 2 CQP</i>	22/10/1985	28/01/2004	2004/13
CCN		<b>Produits exotiques industries (506)</b> <i>départ ou mise à la retraite (2 CC)</i>	01/04/1969	21/07/2004	2004/39
CCNE	3173	<b>Propreté entreprises (1810)</b> <i>formation professionnelle tout au long de la vie</i>	01/07/1994	25/10/2004	2004/47
CCNE	3073	<b>Publicité (86)</b> <i>n° 16 formation professionnelle</i>	22/04/1955	29/11/2004	2004/52
CCNE	3261	<b>Publicité directe entreprises de logistique (1611)</b> <i>formation professionnelle tout au long de la vie</i>	19/11/1991	07/12/2004	2004/53
APN	3228	<b>Récupération industrie formation professionnelle (2453)</b>	15/12/2004		2005/7
CCN		<b>Régies de quartier (2132)</b> <i>formation professionnelle</i>	12/04/1999	15/09/2004	

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3225	<b>Restauration de collectivités (1266)</b> <i>n° 32 modifiant l'art 28 formation professionnelle</i>	20/06/1983	12/02/2004	2004/28
CCNE	3245	<b>Restauration rapide (1501)</b> <i>n° 36 création titre VI formation professionnelle</i>	18/03/1988	07/05/2004	2004/26
APN	3245	<b>Restauration rapide formation professionnelle (2452)</b>	22/12/2004		2005/7
CCN		<b>Sécurité sociale organismes (218)</b> <i>protocole d'accord rémunération et classification</i>	08/02/1957	30/11/2004	
CCNE	3137	<b>Sérigraphie industrie (614)</b> <i>formation professionnelle et commission technique</i>	23/03/1971	15/11/2004	2005/2
APN	3174	<b>Spectacle AFDAS congés individuels de formation (2415)</b>	27/05/2004		2004/40
APN	3296	<b>Spectacle intermittents formation professionnelle (2425)</b>	29/09/2004		2004/48
APN		<b>Sport désignation OPCA (2393)</b>	18/05/2004		2004/30
APN		<b>Sport plan de formation (2391)</b>	18/05/2004		2004/30
CCNE	3049	<b>Sports équipements de loisirs commerce (1557)</b> <i>CQP maîtrise professionnelle technicien produit sport</i>	26/06/1989	04/11/2004	2005/6
APN		<b>Sport véhicules terrestres moteur commission (2459)</b>	10/06/2004		2005/9
CCNE	3303	<b>Télécommunications (2148)</b> <i>formation professionnelle</i>	26/04/2000	24/09/2004	2004/47
CCNE	3122	<b>Téléphériques et engins de remontées mécaniques (454)</b> <i>n° 28 portant institution d'une CPNEFP</i>	15/05/1968	26/05/2004	2004/37
APN	3074	<b>Textile entretien formation professionnelle (2461)</b>	02/12/2004		2005/11
CCNE	3106	<b>Textile industrie (18)</b> <i>objectifs priorités et moyens formation professionnelle</i>	01/02/1951	13/09/2004	2004/42
CCNE	3047	<b>Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761)</b> <i>n° 4 formation professionnelle</i>	15/12/1993	17/11/2004	2005/1

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3061	<b>Tourisme et agences de voyages personnel (1710)</b> <i>formation professionnelle tout au long de la vie</i>	12/03/1993	29/11/2004	2005/4
CCNE	3151	<b>Tourisme social et familial organismes (1316)</b> <i>n° 42 création d'une CPNEF</i> <i>n° 43 plan de formation</i> <i>n° 44 désignation de l'OPCA</i> <i>n° 45 formation professionnelle continue</i>	10/10/1984	03/06/2004 03/06/2004 03/06/2004 16/11/2004	2004/29 2004/29 2004/29 2005/1
CCNE	3131	<b>Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404)</b> <i>gestion collecte fonds formation professionnelle</i>	10/12/1985	29/06/2004	2004/39
APN	3223	<b>Transport aérien formation professionnelle (2422)</b>	09/09/2004		2004/42
CCNE	3085	<b>Transports routiers (16)</b> <i>personnel entreprises de prestations logistiques</i> <i>formation professionnelle</i> <i>PV formation professionnelle</i>	21/12/1950	30/06/2004 25/11/2004 25/11/2004	2004/32 2004/52 2004/52
APNE		<b>Travail temporaire CQP industries alimentaires (2419)</b>	08/06/2004		2004/41
APNE	3212	<b>Travail temporaire formation professionnelle (2404)</b> <i>contrats spécifiques (professionnel ou insertion)</i> <i>forfaits cadre professionnalisation</i>	08/07/2004	08/07/2004 08/07/2004	2004/36 2004/36 2004/36
CCN		<b>Tribunaux de commerce greffes (240)</b> <i>Titre XXV formation professionnelle</i>	14/11/1957	14/12/2004	
CCNE		<b>Vente à distance entreprises (2198)</b> <i>création d'une CPNEFP</i>	06/02/2001	08/12/2004	2005/11
CCNE	3282	<b>Vétérinaires cabinets et cliniques (1875)</b> <i>formation professionnelle</i>	05/07/1995	16/11/2004	2004/50
CCNE	3111	<b>Volailles abattoirs ateliers de découpe (1938)</b> <i>création d'une CPNEFP</i>	10/07/1996	26/02/2004	2004/53

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		<b>NIVEAU RÉGIONAL</b>			
CCRE		<b>Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10) Aquitaine (2194)</b> <i>salaires jeunes en préparation diplôme (2 CC)</i> <i>n° 2 formation mention bati ancien (2 CC)</i>	19/02/2001	11/02/2004 01/07/2004	2004/21 2004/45
CCRE		<b>Bâtiment ouvriers (plus de 10) Aquitaine (2195)</b> <i>salaires jeunes en préparation diplôme (2 CC)</i> <i>n° 2 formation mention bati ancien (2 CC)</i>	19/02/2001	11/02/2004 01/07/2004	2004/21 2004/45
CCRE	3032	<b>Bâtiment ouvriers région parisienne (1740)</b> <i>n° 11 salaires des apprentis au 01/06/2004</i>	28/06/1993	26/05/2004	2004/32
CCRE		<b>Bois pin maritime Gascogne (172)</b> <i>formation professionnelle tout au long de la vie</i>	29/03/1956	14/12/2004	2005/5
CCRE	3185	<b>Couture parisienne (303)</b> <i>objectifs, priorités, moyens formation professionnelle</i>	10/07/1961	15/11/2004	2004/50
		<b>NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL</b>			
AIFD		<b>Boulangerie artisanale Bouches-du-Rhône (843)</b> <i>n° 3 rémunération des apprentis</i>		24/03/2004	2004/22

## LA NÉGOCIATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Une négociation  
constante  
sur ce thème...

---

Bien que de très nombreuses branches fussent déjà couvertes ces dernières années par un accord sur le temps de travail, l'année 2004 a montré une négociation constante sur ce thème par rapport aux négociations de 2003. Toutefois, le contenu des accords fait apparaître des différences notables.

Au total, 77 accords portant sur le temps de travail ont été conclus en 2004 (78 en 2003) dont 72 au niveau national. À l'instar des bilans 2002 et 2003, l'analyse et les pourcentages 2004 se situent sur la base des soixante douze textes nationaux (conventions collectives, accords professionnels, avenants), sachant qu'il peut s'agir de textes traitant exclusivement ou partiellement du temps de travail et aussi bien, d'un point de vue formel, dans le cadre d'une convention, d'un accord ou d'un avenant.

S'agissant du contenu, trois remarques principales s'imposent.

... qui continue à être  
marquée notamment  
par le thème du temps  
de travail effectif et  
par le thème nouveau  
de la journée  
de solidarité

---

En premier lieu, le thème portant sur la définition du temps de travail effectif se retrouve dans une majorité d'accords et porte notamment sur les différentes composantes de cette définition telles que les temps de trajet, les pauses, les équivalences, etc.

En second lieu, quelques accords ont été négociés sur un thème nouveau concernant la mise en œuvre de la journée de solidarité résultant de la loi du 30 juin 2004 ; l'activité est restée limitée dans ce domaine, les difficultés d'interprétation de la loi et la sensibilité du sujet semblant rebuter les partenaires sociaux.

Enfin, il convient de souligner que la majorité des accords relatifs au temps de travail constitue des avenants à des accords plus généraux et aborde, chacun, un nombre limité de thèmes. Il est donc difficile, par thème, de mettre en avant des grandes tendances, l'analyse de chaque sujet variant de quatre à vingt-sept accords.

Quelques grands traits sont toutefois à relever.

- L'impact de la politique d'assouplissement des 35 heures sur les négociations a porté principalement

en 2004 sur le thème de la durée du travail et plus particulièrement sur les heures supplémentaires.

Ainsi, le thème des heures supplémentaires et du contingent est assez fréquemment abordé et 26 textes sur les 72 conclus au niveau national en 2004 sont relatifs aux heures supplémentaires, soit environ un tiers des textes conclus en 2004.

- Les modalités d'aménagement du temps de travail des cadres suscitent un intérêt plus marqué qu'en 2003 et insistent sur les forfaits en jours.
- Le dispositif sur l'annualisation du temps de travail (modulation, JRTT) marque une tendance à une baisse du nombre de textes évoquant le sujet en 2004.
- Le traitement des salariés à temps partiel figure dans un nombre limité de textes. Par ailleurs, le compte épargne temps a été abordé par quelques textes qui, en majorité, apportent de manière ponctuelle des précisions ou des compléments à des accords antérieurs.

### ***Le temps de travail effectif***

Plus de la moitié  
des textes aborde  
le thème du temps  
de travail effectif

---

Sur 72 textes conclus au niveau national sur le temps de travail en 2004, 38 textes, soit plus de 50 % d'entre eux, abordent la notion du temps de travail effectif. Ce chiffre exprime un regain d'intérêt pour le sujet par rapport à 2003 (18 accords).

Ces textes précisent, selon le cas, si les temps de pause, de trajet, d'habillage et de déshabillage ou d'astreintes doivent être pris en considération dans le décompte du temps de travail effectif ou donner lieu à des compensations. Certains textes prévoient la mise en place des régimes d'équivalence.

### ***La pause***

Huit textes évoquent le temps de pause, notamment pour les salariés travaillant en équipes, postés ou à la chaîne (*biscotteries, chocolateries*).

La tendance des années précédentes se confirme : généralement ce temps de pause n'est pas assimilé à du temps de travail effectif sauf dans 2 textes où l'assimila-

tion est totale (*enseignement* pour les pauses d'une durée de dix minutes, *animation*).

S'agissant du positionnement de la pause, 2 textes prévoient une disposition plus favorable que la loi en fixant une pause de trente minutes au minimum pour les travailleurs postés à laquelle s'ajoutent vingt minutes pour les travailleurs à la chaîne (*biscotteries, chocolateries*). Enfin 1 texte prévoit des indemnités spécifiques de casse-croûte accordées pendant le temps de pause (*cinéma production techniciens*).

Quatre textes se réfèrent également au temps de repas des salariés en indiquant que ce temps n'est pas assimilé à du temps de travail effectif mais donne lieu au versement d'une indemnité de repas (*cinéma production techniciens, bâtiment ouvriers*).

### *Le temps de trajet*

Une négociation  
sur le temps de trajet  
en nette augmentation

Douze textes évoquent les temps de trajet ce qui constitue une nette augmentation des négociations sur ce thème par rapport à 2003 (1 texte).

Ces temps de trajet ne sont généralement pas assimilés à du temps de travail effectif sauf exception.

Ainsi, 1 texte se réfère aux temps de déplacement des cadres imposés par l'employeur en prévoyant une indemnisation spécifique (*travaux publics*). Ces temps de trajet sont parfois assimilés à du temps de travail effectif (*bâtiment*).

Par ailleurs certains textes prévoient la prise en charge des frais de déplacement par l'employeur si ces déplacements sont justifiés pour les besoins du service (*biscotteries, chocolateries*) ou donnent lieu à des contreparties en repos (*animation*) ou au versement d'indemnités de déplacement (*cinéma production techniciens, assistants maternels du particulier employeur*).

### *Le temps d'habillage et de déshabillage*

Trois textes évoquent le temps consacré à l'habillage et au déshabillage en indiquant que ce temps est entièrement assimilé à du temps de travail effectif (*mannequins*) ou n'est pas assimilé à du temps de travail



effectif (*biscotteries, chocolateries ; horlogerie*), ou encore en prévoyant l'existence de contreparties pécuniaires (*biscotteries, chocolateries*).

### *L'astreinte*

Six textes se réfèrent à l'astreinte en prévoyant expressément des contreparties accordées aux salariés. La négociation sur ce thème marque une nette augmentation par rapport à 2003 où seulement 1 texte abordait ce point.

Ces contreparties définies dans l'accord donnent lieu à une indemnité spéciale fixée par l'employeur (*industrie de produits alimentaires élaborés*) ou fixée à 2 h 30 de repos pour vingt quatre heures d'astreinte (*animation*) ou encore à une prime exceptionnelle ou un repos compensateur au choix de l'entreprise (*chaînes thématiques*) ou enfin à une indemnité fixée entre le salarié et l'employeur au minimum à 15 % du taux horaire pour chaque heure d'astreinte (*rouissage et teillage du lin*).

### *L'équivalence*

Des équivalences ont  
été négociées dans  
certains accords

---

Le dernier alinéa de l'article L.212-4 du Code du travail définit un régime juridique pour la mise en place des équivalences en indiquant qu'une durée équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction, soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'État. Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions et accords collectifs.

Pour les branches ayant recours aux équivalences, il appartient donc aux partenaires sociaux d'adapter les régimes d'équivalence à la durée légale du travail.

Trois textes abordent le thème des équivalences (*industries de produits alimentaires élaborés, bâtiment, mannequins*).

Ces heures d'équivalence s'apprécient généralement dans le cadre de la semaine (*industries de produits alimentaires élaborés* pour le personnel de gardiennage

et d'incendie) mais peuvent également se décompter dans le cadre de la journée (*mannequins*).

### *Durées maximales du travail*

Quelques textes augmentent la durée maximale quotidienne de travail

---

La possibilité de déroger aux durées maximales a été modérément utilisée. Si la dérogation aux durées quotidiennes maximales de dix heures concernent trois grands secteurs (*chaînes thématiques ; hôtels, cafés, restaurants ; assistants maternels*), celle relative à la durée moyenne hebdomadaire (quarante-six ou lieu de quarante-quatre) ne compte qu'un accord (*industries de produits alimentaires élaborés*).

### **Repos quotidien et hebdomadaire**

Un repos hebdomadaire minimum de 35 heures dans la majorité des textes

---

Sept textes sur le temps de travail signés en 2004 évoquent le repos quotidien ou hebdomadaire ou encore des compensations au travail dominical : le déclin de la négociation sur ce thème se confirme.

Un texte abordant le repos quotidien déroge au principe des 11 heures consécutives et réduit sa durée à 9 heures (*chaînes thématiques*).

Le repos hebdomadaire, évoqué par 4 textes sur les 7 précédemment cités, demeure un sujet sensible : le contentieux d'entreprise en matière de repos dominical n'a pas faibli au cours de ces dernières années .

Certains textes prévoient que le repos hebdomadaire doit être de deux jours consécutifs (*entreprise de courtage, chaînes thématiques*) ou de trois demi-journées consécutives (*enseignement*) ou que ce repos doit comprendre un certain nombre de dimanches non travaillés par an (quinze par an : *bureaux d'études techniques*). La compensation salariale demeure l'exception – celle d'un accord qui prévoit que le travail du dimanche ou d'un jour férié donne lieu à un repos d'une durée équivalente et à une majoration de salaire de 100 % (*bureaux d'études technique, golf*).

### **Heures supplémentaires**

Un champ ouvert à la négociation

---

La loi du 17 janvier 2003 a unifié le régime des heures supplémentaires. Un seul régime existe pour les huit premières heures supplémentaires qui sont majorées à un taux de 25 %. Les heures suivantes sont

majorées à un taux de 50 %. Par ailleurs, le taux légal de majoration des heures supplémentaires peut être fixé librement par un accord collectif sous réserve qu'il ne soit pas inférieur à 10 %.

Compte tenu de leur spécificité, les entreprises de vingt salariés et moins font l'objet d'une attention particulière. Le taux est de 10 % pour les quatre premières heures supplémentaires, en l'absence d'accord collectif et ceci jusqu'à la fin 2008.

S'agissant du contingent, la loi renvoie, dans sa totalité, la définition du niveau du contingent d'heures supplémentaires à la négociation collective et unifie les conséquences attachées au contingent conventionnel. Ainsi, le contingent conventionnel vaut à la fois pour la saisine de l'Inspecteur du travail et pour le déclenchement des droits à repos compensateur obligatoire. Le contingent réglementaire fixé à 180 heures en 2004 subsiste, mais ne trouve d'application qu'en l'absence d'accord collectif relatif au contingent.

Plus d'un tiers des textes négociés en 2004, soit 26 textes, contiennent des dispositions en matière d'heures supplémentaires et de contingent.

Le maintien  
des majorations légales

S'agissant des heures supplémentaires, 12 textes abordent le thème des taux de majoration.

Dans un texte, les partenaires sociaux ont souhaité maintenir les taux légaux et prévoient donc une majoration de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % pour les suivantes (*bâtiment*).

Cependant, un tiers des textes (8 textes) a utilisé la possibilité de fixer un taux moins élevé, pour les seules quatre premières heures supplémentaires, égal à 10 % (*production cinématographique, fleuristes, cinéma production techniciens*) et 1 texte prévoit une majoration supérieure au droit commun, soit 30 % pour les huit premières heures supplémentaires (*organismes de tourisme*).

Un contingent  
porté à 180 heures

Les négociations portent essentiellement sur le niveau du contingent annuel d'heures supplémentaires. Elles ont permis, dans plus de la moitié des textes, de porter le niveau à 180 heures (*fleuristes, pompes funèbres, horlogerie, hôtels-café-restaurants, hôtellerie*

*de plein air*). Néanmoins, les branches professionnelles ont peu utilisé la possibilité qui leur était offerte d'augmenter le volume d'heures disponibles au-delà du seuil réglementaire. Seules deux branches (*pompes funèbres* et *boucherie, boucherie-charcuterie*) l'ont utilisée et ont négocié un niveau de contingent respectivement de 200 heures (pour les chauffeurs de route) et 240 heures. Il convient de noter que le contingent actuel d'heures supplémentaires a été fixé à 220 heures le 22 décembre 2004 et n'a donc pu faire l'objet de négociation dans le cadre des présents textes.

### *Le repos compensateur de remplacement*

La loi du 17 janvier 2003 a apporté une modification en matière de repos compensateur de remplacement. Le principe de l'attribution de la bonification sous forme de repos en l'absence d'accord collectif est inversé : c'est la majoration en salaire qui prime à défaut d'accord prévoyant l'octroi du repos compensateur de remplacement.

Neuf textes ont prévu la possibilité de remplacer le paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur. 1 texte a laissé le choix au salarié entre le repos compensateur de remplacement et une majoration salariale sous réserve, pour le repos compensateur de remplacement, que l'activité de l'entreprise le permette (*pompes funèbres*).

### ***La RTT sous forme de repos : les JRTT***

Six textes ont traité de la réduction de la durée du travail sous forme de jours de repos en 2004, soit un peu plus de 8 % des accords conclus sur le temps de travail.

Cette proportion s'inscrit en très légère hausse par rapport à celle constatée en 2003 (un peu moins de 7 %).

Après la diminution constatée en 2002 et 2003, l'année 2004 paraît donc se caractériser par une stagnation de la négociation collective sur ce thème.

La très faible part des textes traitant de ce sujet résulte pour l'essentiel du fait qu'un grand nombre d'accords mettant en place la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos avait été conclu immédiatement après l'entrée en vigueur de la

Confirmant la tendance constatée en 2003, une part relativement faible des textes signés en 2004 traite du thème de la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

deuxième loi de réduction de la durée du travail du 19 janvier 2000 (principalement au cours de l'année 2001).

Du point de vue des contenus, les textes se caractérisent par un contenu informatif assez faible, tenant au fait qu'une part croissante des accords ne consistent qu'en des avenants n'abordant le thème des jours de réduction du temps de travail qu'en vue de tenir compte des remarques formulées par l'administration dans les arrêtés d'extension de textes antérieurs.

Seul l'accord du 30 mars 2004 conclu dans la branche de l'*horlogerie* organise une véritable mise en œuvre du dispositif de réduction du temps de travail par l'attribution de jours de repos. Pour autant, le texte se limite à fixer les grands principes d'organisation du dispositif applicables à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant d'autres modalités.

La loi du 19 janvier 2000 avait instauré deux modalités de réduction du temps de travail sous forme de jours de repos :

- l'une consistant en l'attribution des jours sur une période de quatre semaines (modalité I) ;
- l'autre, reposant sur le principe d'une attribution sur l'année (modalité II).

Les textes ayant abordé le dispositif des JRTT ne l'ont envisagé qu'au titre de l'année

---

La modalité I n'ayant été abordée par aucun des textes au titre de 2004, le sujet des jours de réduction du temps de travail n'a été traité que sous l'angle de l'annualisation.

Aucun des textes concernés ne précise le nombre de jours de repos attribué au titre de la réduction du temps de travail.

### *L'initiative du salarié dans la prise des JRTT*

Une marge de liberté relativement importante dans le choix des dates pour la prise de leurs jours de repos

---

Le thème de l'initiative du salarié dans la prise de ses jours de repos est en revanche traité dans 3 textes (*horlogerie, casinos et immobilier*).

Les branches des *casinos* et de l'*immobilier* prévoient l'attribution de la moitié des jours de repos à l'initiative du salarié alors que l'*horlogerie* prévoit une proportion moindre de l'ordre d'un quart.

La capacité d'initiative  
du salarié est toutefois  
encadrée

---

Le choix du salarié peut parfois être encadré par des clauses restreignant sa capacité d'initiative.

Dans la branche de l'*horlogerie*, les partenaires sociaux ont ainsi prévu la possibilité pour l'employeur de modifier les dates de prise des jours de repos à l'initiative du salarié en cas de nécessité liée au fonctionnement de l'entreprise.

La branche de l'*immobilier* renvoie aux accords d'établissement le soin de fixer les modalités de prise des jours de repos en prévoyant la possibilité pour l'employeur de modifier les dates arrêtées pour la prise de ces jours.

Dans la branche des *casinos*, le choix du salarié est également limité du fait qu'il doit proposer des dates devant nécessairement recevoir l'approbation de l'employeur, puisque celles-ci sont définies en concertation avec lui.

### *Le délai de prévenance*

Ces clauses restrictives sont toutefois tempérées par l'institution de délais de prévenance en cas de modification des dates des jours de repos.

Quelle que soit la branche, ce délai correspond au délai légal de sept jours. Les branches des *casinos* et de l'*horlogerie* préservent toutefois davantage la capacité de choix du salarié dans la mesure où elles ne prévoient pas de réduire le délai de prévenance.

À contrario, dans la branche de l'*immobilier*, le délai de prévenance des salariés en cas de modification des dates programmées pour la prise des jours de repos à leur initiative peut être réduit à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles.

### **La modulation**

Une tendance  
à la baisse du nombre  
de textes sur  
la modulation

---

Après la vague d'accords de 2000-2001, le thème de la modulation a été nettement moins abordé : 13 textes en 2002, 18 en 2003, 10 en 2004.

Surtout, cette année a vu davantage la signature de textes complétant des accords précédents que de textes visant à permettre le recours à la modulation du temps de travail dans les entreprises. Ces textes concernent

majoritairement les salariés du secteur tertiaire. Deux textes seulement prévoient la possibilité d'appliquer la modulation aux salariés en contrat à durée déterminée (*immobilier* et *hôtels, cafés, restaurants*) sous réserve, pour la branche *immobilier*, que leur contrat soit motivé par le remplacement d'un salarié absent pour une durée d'au moins 6 mois.

La durée moyenne de référence est de 35 heures en moyenne (*immobilier, industries de produits alimentaires élaborés, enseignement*).

S'agissant de la durée annuelle, 2 textes ont fixé une durée inférieure à 1 600 heures (*industries de produits alimentaires élaborés, enseignement*). 3 textes fixent quant à eux une durée annuelle supérieure à 1 600 heures variant entre 1 607 heures (*publicité directe*), 1 610 heures (*enseignement*), 1 665 heures (*hôtels, cafés, restaurants* pour entreprises à 37 heures) et 1 755 heures (*hôtels, cafés, restaurants* pour entreprises à 39 heures).

Un seul texte évoque la modulation sous l'angle du chômage partiel uniquement (*rouissage et teillage de lin*).

### *Le contingent réduit*

Sur les 10 textes abordant la question de la modulation, un seul (*industries de produits alimentaires élaborés*) évoque un contingent réduit variant suivant la limite supérieure de la modulation, à savoir 70 heures (pour une limite supérieure de modulation comprise entre 41 et 44 heures) et 30 heures (pour une limite comprise entre 45 et 48 heures).

### *Le programme indicatif*

Le programme indicatif de la période de modulation est, en tant que tel, rarement prévu dans les textes, les partenaires sociaux optant plutôt pour un renvoi au niveau de l'entreprise. Il serait préférable que l'accord de branche cadre cependant cette programmation en fixant par exemple les périodes au cours desquelles des semaines hautes peuvent être programmées. Lorsque le thème du programme indicatif est évoqué, les partenaires sociaux ont fixé un délai de communication de la programmation aux salariés qui peut varier de quinze jours au moins avant le début de chaque période de modulation (*distribution directe*) à trente jours (*immobilier*).

## *La durée maximale*

La durée maximale hebdomadaire ou l'amplitude de modulation n'est évoquée que dans 2 textes (*hôtels, cafés, restaurants ; immobilier*). Ce faible nombre s'explique par le fait que ces textes complètent des textes antérieurs fixant des durées maximales que les partenaires sociaux n'ont pas jugé nécessaire de rappeler.

## *Le délai de prévenance et les contreparties au délai réduit*

Un délai de prévenance  
qui peut être réduit  
en-deçà du délai légal

---

Seuls 3 textes évoquent le délai de prévenance (*hôtels, cafés, restaurants ; immobilier ; distribution directe*) et lorsque qu'il est évoqué, les partenaires sociaux ont fixé un délai de sept jours ouvrés correspondant au délai légal.

Seules 2 branches sur les dix qui ont évoqué le thème de la modulation (*hôtels, cafés, restaurants ; distribution directe*) retiennent le principe d'un délai qui peut être réduit, en fixant le seuil soit à 48 heures maximum en cas de circonstances exceptionnelles ou de variations d'activités ou de fluctuations saisonnières (*hôtels, cafés, restaurants*), soit à 3 jours par accord d'entreprise à condition de prévoir une contrepartie (*distribution directe*). Seul 1 texte évoque la contrepartie au délai réduit (*hôtels, cafés, restaurants*) qui peut être soit du repos compensateur à hauteur de 10 % des heures effectuées par jour de retard par rapport aux sept jours de délai de prévenance, soit toute autre contrepartie qui sera définie par accord.

## ***Le travail à temps partiel***

Douze accords abordent le thème du travail à temps partiel dont 5 accords d'accès direct sur le temps partiel modulé.

Ce sont les questions du temps partiel modulé et des durées minimales de travail garanties au salarié à temps partiel qui ressortent principalement des textes relatifs au temps partiel.

## *Les durées minimales de travail garanties*

La question de l'horaire minimal garanti aux salariés à temps partiel est traitée de la manière suivante :



- Un horaire contractuel minimal est imposé dans 6 accords. Il est très variable d'un accord à l'autre (de 800 heures par an pour les *biscotteries* à 78 heures par mois pour les *cabinets dentaires*, 67 heures pour l'*enseignement privé*, 69 heures par mois pour les *experts-comptables*, et 17 à 26 heures par mois pour les *chaînes thématiques*, 24 heures par semaine pour les *hôtels, cafés, restaurants*).
- La garantie d'une période minimale de travail continu est prévue dans 6 accords : elle va de 2 heures à 3 heures, et s'élève à la moitié de la durée prévue pour la journée de travail dans 1 accord (*casinos*).

### ***Les cadres***

Sur les 72 accords collectifs de branche conclus en 2004 sur le temps de travail, 15 textes concernent les cadres à un titre ou à un autre (contre 7 textes en 2003).

Trois textes sont très succincts et évoquent les cadres de manière générale. Il s'agit en réalité d'avenants à des accords antérieurs. Quatre accords évoquent seulement les cadres autonomes susceptibles de conclure des conventions annuelles de forfait en jours. Enfin, 8 textes abordent plusieurs thèmes, et prévoient par exemple la possibilité de conclure des conventions de forfait en heures hebdomadaires, mensuelles ou annuelles, ainsi que des conventions en jours (*immobilier ; hôtels, cafés, restaurants ; horlogerie*, notamment).

### ***Les forfaits annuels en heures***

S'agissant des conventions de forfait en heures, certains textes prévoient des durées hebdomadaires maximales (44 heures dans le *rouissage et teillage de lin*, par exemple) ou précisent que les durées maximales de droit commun s'appliquent y compris dans le cadre des conventions annuelles (*immobilier, horlogerie*).

### ***Les forfaits annuels en jours***

S'agissant des conventions de forfait en jours, les accords font référence, en règle générale, à l'autonomie des cadres concernés dans l'organisation de leur emploi du temps et précisent, par exemple, les catégories de cadres au regard d'une liste de fonctions exercées (*horlogerie*).

Le nombre maximal de jours est fixé, parfois à un niveau inférieur au plafond légal (*animation* : 214 jours, *entreprises de courtage, d'assurance et/ou de réassurance* : 216 jours ; *organismes de tourisme* : 210 jours). L'accord conclu dans la branche de la *publicité directe* tient compte du nouveau plafond annuel issu de la loi relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées du 30 juin 2004, à savoir 218 jours, ce qui correspond à une journée supplémentaire de travail au titre de la journée de solidarité.

Par ailleurs, certains textes précisent les modalités de suivi de la charge de travail de ces cadres. Ainsi, par exemple, l'accord *casinos* prévoit qu'en cas de dépassement régulier des durées maximales de 10 heures par jour et 48 heures par semaine, le cadre peut saisir le responsable hiérarchique afin de déterminer les solutions à apporter à cette situation. D'autres accords prévoient un entretien annuel (*entreprises de courtage d'assurance et/ou de réassurance, organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs*).

En outre, quelques accords ont prévu des modalités de gestion des jours de repos précisant dans certains cas que la moitié des jours sont pris à l'initiative du salarié, l'autre moitié étant fixée par l'employeur (*animation, entreprises de courtage d'assurance et/ou de réassurance*).

Enfin, l'accord conclu dans la branche des *sociétés d'assistance* ne met pas en place le régime du forfait en jours en tant que tel. Il prévoit simplement que la situation individuelle des cadres ayant conclu une convention de forfait en jours devra être examinée au regard des dispositions de l'accord relatif au travail de nuit. Les adaptations nécessaires au forfait jours sont effectuées au niveau de chaque entreprise. Un bilan de ces négociations devrait être réalisé au niveau de la branche.

### ***Congés payés***

Sur les 77 textes portant sur le temps de travail conclus en 2004, 16 textes abordent le thème des congés payés. Ce nombre est en augmentation par rapport aux années précédentes, puisqu'il était de 10 pour l'année 2003 et de 8 en 2002. Cette augmentation n'apparaît pas justifiée par l'actualité législative contrairement au thème de la journée de solidarité par exemple.

## *La période de référence*

Cinq textes abordent la question de la période de référence pour le calcul de la durée du congé. Deux branches (*immobilier, horlogerie*) prévoient une période de référence différente de la période réglementaire allant du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante. Cette possibilité avait en effet été ouverte par la loi du 19 janvier 2000 afin d'assurer l'articulation entre les dispositifs d'annualisation du temps de travail dans l'entreprise et les conditions d'acquisition des congés. Un texte (*horlogerie*) prévoit à cet égard que la période de référence annuelle est fixée par l'employeur en référence à l'année civile (1<sup>er</sup> janvier/31 décembre) si la mise en œuvre de la réduction du temps de travail se fait par l'attribution de jours de réduction du temps de travail.

Deux textes (*travaux publics, bâtiment*) prévoient une période de référence allant du 1<sup>er</sup> avril de l'année en cours au 31 mars de l'année suivante. Il s'agit de professions pour lesquelles des caisses de congés payés ont été instaurées. La réglementation prévoit en effet dans ce cas une période de référence différente de la période de droit commun ; le point de départ de l'année de référence est fixé au 1<sup>er</sup> avril.

## *La fixation par l'employeur de la période des congés*

La moitié des textes abordant les congés payés traitent de la fixation par l'employeur de la période des congés.

Un texte (*assistants maternels du particulier employeur*) envisage la situation particulière des salariés multi-employeurs. Dans un tel cas, les différents employeurs et le salarié conviennent d'un commun accord de la date des congés. À défaut d'accord, le salarié fixe lui-même la date de ses congés à raison de trois semaines l'été et une semaine l'hiver.

Deux textes (*travaux publics, cadres du bâtiment*) indiquent que pour les cadres dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés, dans toute la mesure compatible avec le service, pendant une période de vacances scolaires. Lorsque plusieurs membres d'une même famille, vivant sous le même toit, travaillent dans la même entreprise, leur prise de congé simultanée sera envisagée préférentiellement mais restera soumise aux exigences du service.

Quatre textes élargissent la période de prise des congés payés en application de l'article L 223-9 du Code du travail qui légalise les conditions de report des congés payés sous garantie conventionnelle. La branche *production de films d'animation* fixe à un maximum de treize mois le report. Un texte (*distribution directe*) prévoit la possibilité par accord d'entreprise d'élargir la période de prise des congés payés. Un texte (*crédit mutuel Centre Est Europe – Sud Est*) prévoit qu'à titre exceptionnel, en présence de difficultés de prise de congés pour raison de service, un report de cinq jours ouvrés, non cumulable d'une année à l'autre, est toléré. Ces jours de report seront pris en priorité par rapport aux jours nouvellement échus.

### *Les congés payés conventionnels*

Dix textes sur les seize analysés traitent des congés conventionnels.

Quatre textes prévoient l'attribution de jours de congés supplémentaires pour ancienneté. Un texte (*cadres du bâtiment*) prévoit à cet égard que l'ancienneté du salarié pourra être considérée dans un cadre plus large que celui de l'entreprise stricto sensu, constitué par le champ des entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP.

Deux textes (*immobilier, crédit mutuel Centre Est Europe – Sud Est*) envisagent l'hypothèse du rappel par l'employeur du salarié parti en congés payés. Un texte (*immobilier*) prévoit que dans un tel cas, il sera accordé au salarié trois jours ouvrables de congé supplémentaires en plus du remboursement de ses frais de voyage.

Deux textes évoquent la question des jours de fractionnement. Un texte (*crédit mutuel Centre Est Europe – Sud Est*) prévoit l'absence de jours de fractionnement. Un texte (*travaux publics*) exclut l'attribution de jours de fractionnement pour les jours de congés excédant les quatre semaines de congé annuel ; en revanche, lorsque les besoins du service l'exigent, le chef d'entreprise peut demander au cadre de fractionner son congé principal excédant douze jours ouvrables. Chacune de ces fractions ne peut être inférieure à six jours ouvrables. Dans ce cas, le cadre bénéficie de jours ouvrables de congés supplémentaires.

Un texte (*assistants maternels du particulier employeur*) prévoit que lorsque l'accueil de l'enfant s'effectue sur une année incomplète, le salarié qui n'acquiert pas trente jours ouvrables de congés payés bénéficie, pour lui permettre de disposer d'un repos total de trente jours ouvrables, d'un droit à un congé supplémentaire non rémunéré.

Un seul texte (*industries de produits alimentaires élaborés*) aborde la question du report des congés payés sur un compte épargne temps et prévoit que les jours de congé reportés au CET au titre de la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés dans la perspective d'un congé sabbatique ou pour la création d'entreprise et qui n'ont pas été utilisés à cette fin devront – excepté en cas de rupture du contrat – obligatoirement être pris en sus des congés annuels, à raison de six jours ouvrables par an jusqu'à épuisement des droits.

### ***Jours fériés***

Sur les 77 textes qui traitent du temps de travail, 10 textes abordent la question des jours fériés. La plupart des textes conclus procèdent à un rappel des dispositions législatives régissant cette matière. On peut toutefois noter les éléments suivants :

- Un texte (*hôtels, cafés, restaurants*) octroie deux jours fériés supplémentaires : un à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2006 et le second à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007.
- Un texte (*Crédit mutuel Centre Est Europe – Sud Est*) prévoit qu'afin de neutraliser la différence entre le nombre de jours fériés dont bénéficie le personnel travaillant du lundi au vendredi et celui dont bénéficie le personnel travaillant du mardi au samedi, il sera attribué un nombre de jours de congés supplémentaires égal à la différence constatée chaque année. Ces jours seront attribués en début d'année soit sous la forme de jours de fermeture collective, soit sous la forme de jours flottants, soit selon un panachage entre les deux formules.
- Une branche (*hospitalisation privée*) prévoit que dans l'hypothèse où un salarié à temps plein devant travailler un jour férié bénéficie d'un demi-RTT sur cette journée imposée par l'employeur, il bénéficie d'une compensation financière ou d'un repos en compensation.

## ***Journée de solidarité***

Sur les 77 textes qui traitent du temps de travail, 5 textes abordent ce thème nouveau de la journée de solidarité. Les premières informations obtenues montrent que la négociation a débuté difficilement, tant du fait d'une interprétation délicate des dispositions législatives que du caractère sensible de la mise en place de cette journée de travail non rémunérée. Pour mémoire, la journée de solidarité doit être travaillée par tous les salariés : elle est fixée par accord collectif, et à défaut elle est effectuée le lundi de Pentecôte. Dans certains cas, l'employeur peut la fixer unilatéralement après consultations des institutions représentatives du personnel.

Deux textes (*publicité directe, sérigraphie*) effectuent un simple rappel des dispositions légales.

Deux textes (*enseignement privé hors contrat, cabinets dentaires*) ne prévoient pas de jour précis pour effectuer la journée de solidarité, mais renvoient à l'employeur le soin de fixer les modalités de la mise en œuvre de cette journée.

Un texte (*industrie des produits alimentaires élaborés*) prévoit que la journée de solidarité sera fixée au lundi de Pentecôte. Un accord d'entreprise pourra cependant choisir soit une autre date ou une autre modalité pour la journée de solidarité.

Un texte (*cabinets dentaires*) prévoit que pour les salariés à temps complet bénéficiant de jours de réduction du temps de travail, la journée de solidarité prendra la forme d'un JRTT défini par l'employeur en concertation avec les institutions représentatives du personnel. Pour les autres, la date de la journée de solidarité sera définie par l'employeur en concertation avec chaque salarié après avis des institutions représentatives du personnel. L'accord prévoit par ailleurs des modalités particulières pour les salariés en temps partiel ainsi qu'en cas de changement d'employeur.

## ***Compte épargne temps***

Neuf accords traitent du CET, dont 3 prévoient la possibilité pour les entreprises de la branche d'accéder directement à ce dispositif d'aménagement du temps de travail.

La négociation collective de branche ne s'est pas encore vraiment emparée des potentialités ouvertes par la loi du 17 janvier 2003 qui autorise la monétisation du CET

---

En 2004, les négociations sur le travail de nuit ont marqué le pas

---

Une part significative des textes conclus en 2004 omet de préciser certaines clauses obligatoires visant à protéger la santé des travailleurs

---

Seul l'accord de la *biscotterie* prévoit une certaine monétisation du CET en ouvrant la faculté de liquider le CET sous forme d'indemnités compensatrices dans les conditions fixées à l'article R. 442-17 du Code du travail – c'est-à-dire dans les cas ouvrant droit à un déblocage anticipé de la participation ou en cas de rupture ou de transfert du contrat de travail.

### ***Le travail de nuit***

Quinze textes ont évoqué le travail de nuit à quelque titre que ce soit en 2004. Ce nombre est en nette diminution par rapport à celui enregistré en 2003 (24 textes).

La moitié de ces textes traite spécifiquement de ce mode d'aménagement du temps de travail. Cette proportion s'inscrit également en retrait par rapport à celle de 60 % constatée pour l'exercice 2003. En outre, parmi ces textes, une part beaucoup plus importante que celle constatée en 2003 a été négociée pour prendre en compte les observations faites par l'administration sur le texte initial (71 % contre seulement 20 % l'an dernier).

Comme pour 2003, ce sont en majorité les salariés du secteur des services qui sont visés (*hôtels, cafés, restaurants ; hôtellerie de plein air ; sociétés d'assistance ; services de l'automobile ; distribution directe ; chaînes thématiques ; animation socioculturelle ; enseignement privé, etc.*).

Également comme pour 2003, les textes ayant en 2004 abordé le travail de nuit à un titre ou à un autre ont omis certaines clauses obligatoires (notamment celles relatives aux mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit). La part de ces textes est la même que celle constatée l'an dernier, de l'ordre de la moitié, mais s'applique à des branches différentes (*immobilier ; chaînes thématiques ; distribution directe ; services de l'automobile ; enseignement privé hors contrat ; hôtels, cafés, restaurants*). Du fait de ces omissions, ces textes ne permettront pas la mise en place et le recours structurel au travail de nuit dans les entreprises des secteurs concernés mais seulement une application directe dans les entreprises qui y ont déjà recours.

S'agissant de l'organisation des temps de pause, les partenaires sociaux n'ont, dans la plupart des cas, pas estimé nécessaire de négocier des dispositions conventionnelles plus précises et plus favorables que celles prévues par l'article L.220-2 du Code du travail, à savoir un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes continue avant que le temps de travail quotidien ne puisse atteindre six heures.

Certaines branches se distinguent toutefois :

- les partenaires sociaux de la branche des *sociétés d'assistance* indiquent ainsi que dans le cas d'une durée de la plage de nuit supérieure à 8 heures, le temps de pause sera au total égal à 10 % du temps de travail effectif en précisant que ce temps de pause sera rémunéré comme du temps de travail effectif ;
- dans la branche de l'*animation*, les partenaires sociaux prévoient une clause plus favorable que la loi, aucun temps de travail ne pouvant atteindre 5 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause égal à 20 minutes, ce temps de pause étant également rémunéré comme du temps de travail effectif ;
- dans les *hôtels, cafés, restaurants*, l'accord travail de nuit stipule expressément que la pause est automatiquement assimilée à du temps de travail si le salarié ne peut vaquer à ses occupations personnelles ;
- enfin, les partenaires sociaux des *services de l'automobile* prévoient une pause de 30 minutes toutes les 6 heures de travail, cette pause ne pouvant être fractionnée et devant être rémunérée comme du temps de travail effectif.

S'agissant des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport ou celles destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation, la plupart des textes ne procède qu'à un simple rappel des dispositions législatives.

Certaines branches se sont cependant distinguées en prévoyant des mesures particulières visant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. C'est particulièrement le cas dans la branche de l'*hôtellerie de plein air*, où les partenaires sociaux ont expressément indiqué que la considération du sexe ne pouvait être retenue par l'employeur pour embaucher



un salarié à un poste de travail de nuit, pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit et inversement ou pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit en matière de formation professionnelle et favoriser leur progression professionnelle.

Les définitions de la période de nuit et du travailleur de nuit adoptées par les partenaires sociaux s'écartent très peu de celles prévues par les textes

---

Comme en 2003, la plupart des accords conclus en 2004 s'est référé à la période légale de 21 heures à 6 heures pour qualifier la période de nuit. Dans les cas où les partenaires sociaux ont utilisé la possibilité ouverte par la loi de définir une autre période par voie d'accord, la plage de nuit a été fixée entre 22 heures et 7 heures (cf. branches de l'*immobilier*, de l'*animation*, des *services de l'automobile*, des *hôtels, cafés, restaurants*). Lorsque les textes l'évoquent, la définition du travailleur de nuit est très semblable à celle prévue par le décret. Les textes concernés évoquent ainsi un nombre d'heures de travail effectif inférieur ou égal à 300 heures sur une année.

Par ailleurs, dans certaines branches, les partenaires sociaux ont prévu des mesures encadrant le statut des salariés qualifiés de travailleur de nuit. Dans l'*enseignement privé*, les catégories de personnels pouvant travailler la nuit sont ainsi limitativement énumérées (personnels des services d'internat, de surveillance, d'entretien, de maintenance, d'accueil, d'animation et de sécurité).

### *Les dérogations aux durées maximales*

La plupart des textes prévoit de déroger aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail

---

Les branches ayant négocié sur le travail de nuit ont prévu, pour la plupart, la possibilité de déroger à la durée maximale quotidienne de 8 heures dans les cas prévus par la réglementation. Cependant, en ce qui concerne la durée maximale hebdomadaire appréciée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, moins d'un tiers d'entre elles prévoient d'y déroger et majoritairement dans la limite de 42 heures (*biscotteries, biscuiteries*) ou 44 heures (*immobilier, animation, services de l'automobile*). À signaler dans la branche des *hôtels, cafés, restaurants* une durée hebdomadaire de 48 heures, compte tenu des caractéristiques propres à l'activité dans cette branche qui comporte un régime d'équivalence.

## *Les contreparties au travail de nuit*

Contrairement aux années antérieures, les partenaires sociaux ont privilégié la contrepartie sous forme de repos

---

La législation sur le travail de nuit prévoit une contrepartie obligatoire sous forme de repos compensateur et le cas échéant une compensation salariale.

L'an passé, les partenaires sociaux ont privilégié la compensation salariale qui n'est qu'optionnelle.

Pour 2004, on observe la tendance inverse.

La loi ne prévoyant pas de seuil plancher pour l'attribution du repos, cette contrepartie peut prendre la forme d'un pourcentage du temps de travail effectué au cours de la plage horaire de nuit qui, en 2004, varie entre 1 % (*hôtels, cafés, restaurants*) 1,6 % (*services de l'automobile*) et 2 % (*déchet activités*). Il convient de noter que la fourchette des pourcentages du temps de travail effectué au cours de la période de nuit variait en 2003 entre 1 % et 8 % (*chaîne de cafétéria*).

Beaucoup plus rarement, la contrepartie peut être attribuée sous la forme d'un nombre annuel de jours déterminé en fonction du nombre d'heures effectuées par le salarié sur la période nocturne. Dans la branche de la *biscotterie, biscuiterie*, le salarié qualifié de travailleur de nuit bénéficie ainsi au titre de la convention collective nationale du 17 mai 2004 d'une contrepartie de 2 jours de repos payés par an.

Lorsque les partenaires ont prévu une compensation salariale, elle est au minimum égale à 10 % du taux horaire du salaire de base du salarié concerné (*services de l'automobile*) mais atteint parfois 30 % (*immobilier*). À noter, dans la branche de la *biscotterie, biscuiterie*, une clause prévoyant que les salariés doivent être informés de leur passage en équipe de nuit au moins 3 jours ouvrés à l'avance, faute de quoi la majoration est portée à 75 % pendant une durée maximale d'une semaine.

Certaines branches prévoient une majoration salariale tout en la limitant à la période encadrant minuit (*immobilier*).

Enfin, les majorations salariales au titre du travail de nuit peuvent se cumuler avec les éventuelles majorations pour heures supplémentaires (*hôtellerie de plein air*).

La négociation relative au travail de nuit connaît en 2004 un net fléchissement : en 2003 la part des accords consacrés au travail de nuit s'établissait à plus du tiers des textes conclus dans le champ de l'aménagement et de la durée du travail ; cette proportion est de 20 % pour l'année 2004. Cette tendance s'explique essentiellement par le fait qu'un grand nombre de branches a négocié sur ce thème au cours des années qui ont immédiatement suivi l'entrée en vigueur de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans la plupart des secteurs, les clauses conventionnelles destinées à protéger le travailleur de nuit ne sont qu'une reprise des dispositions législatives et réglementaires, notamment pour ce qui concerne les mesures destinées à améliorer les conditions de travail ou à faciliter l'articulation entre vie familiale et sociale et activité professionnelle. Certaines branches, plus innovatrices et protectrices, portent toutefois une attention particulière sur l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit, particulièrement concernant l'organisation des temps de pause.

## Liste des textes relatifs à la durée et à l'aménagement du temps de travail en 2004

Source : base de données des conventions collectives (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		<b>NIVEAU NATIONAL</b>			
CCNE	3023	<b>Aéraulique installation entretien réparation (1412)</b> <i>délibération CNPI temps de trajet domicile-intervention</i>	21/01/1986	23/03/2004	2005/1
CCNE	3246	<b>Animation (1518)</b> <i>n° 78 contingent d'heures supplémentaires n° 80 travail de nuit, astreintes, déplacement n° 81 temps de travail des cadres autonomes</i>	28/06/1988	23/03/2004 21/06/2004 04/10/2004	2004/20 2004/30 2004/44
CCNE	3309	<b>Assainissement et maintenance industrielle (2272)</b> <i>n° 1 période de travail de nuit</i>	21/05/2002	07/01/2004	2004/9
CCNE	3279	<b>Assistance sociétés (1801)</b> <i>n° 16 sur le travail de nuit</i>	13/04/1994	20/02/2004	2004/22
APNE	3110	<b>Assurances réassurances courtage ARTT (2321)</b> <i>annexe 4 : personnel d'encadrement</i>	12/05/1999	13/06/2004	1999/17 2004/30
CCNE	3034	<b>Automobile services (1090)</b> <i>n° 37 travail de nuit et régime d'équivalence</i>	15/01/1981	13/01/2004	2004/6
CCNE	3078	<b>Avocats cabinets personnel salarié (1000)</b> <i>avis interprétation 2004-03 heures supplémentaires</i>	20/02/1979	29/10/2004	2004/48
APNE	3258	<b>Bâtiment durée travail congés payés (1174)</b> <i>n° 1 heures supplémentaires (+ 10 salariés)</i>	25/02/1982	17/03/2004	2004/22
CCNE	3258	<b>Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) (1597)</b> <i>n° 1 heures supplémentaires</i>	08/10/1990	17/03/2004	2004/19
CCNE	3101	<b>Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992)</b> <i>n° 98 heures supplémentaires</i>	12/12/1978	18/09/2004	2004/42

(\*) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention ou de l'accord.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3018	<b>Bureaux d'études techniques (1486)</b> <i>travail dimanche et jours fériés dispositions financières</i> <i>travail exceptionnel les dimanche et jours fériés</i>	15/12/1987	28/04/2004 28/04/2004	2004/27 2004/27
CCNE	3167	<b>Casinos (2257)</b> <i>n° 3 modifications après réserves et exclusions</i>	29/03/2002	02/07/2004	2004/31
CCN	3263	<b>Charbon importation commerce gros cadres (1591)</b> <i>journée solidarité (3 CC)</i>	01/06/1990	08/11/2004	2005/12
CCN	3263	<b>Charbon importation commerce gros ETAM (1622)</b> <i>journée solidarité (3 CC)</i>	10/12/1991	08/11/2004	2005/12
CCNE	3263	<b>Charbon importation commerce gros ouvriers (1816)</b> <i>journée solidarité (3 CC)</i>	15/09/1994	08/11/2004	2005/12
CCNE	3108	<b>Chimie industrie (44)</b> <i>avis interprétatif accord ARTT du 08/02/1999</i>	30/12/1952	26/04/2004	2004/20
CCN	3048	<b>Cinéma production ouvriers agents de maîtrise indépendants (294)</b> <i>salaires équipe de tournage au 01/07/2004 (35 h)</i> <i>salaires équipe de tournage au 01/07/2004 (39 h)</i> <i>salaires équipe de tournage au 01/01/2005 (39 h)</i>	01/08/1960	30/06/2004 30/06/2004 16/12/2004	2004/31 2004/31 2005/5
CCN	3048	<b>Cinéma production techniciens (14)</b> <i>barème hebdo au 1<sup>er</sup> juillet 2004 (35 heures)</i> <i>barème hebdo au 1<sup>er</sup> juillet 2004 (39 heures)</i> <i>barème hebdo au 01/01/2005</i> <i>barème hebdomadaire 35 heures au 01/01/2005</i>	30/04/1950	30/06/2004 30/06/2004 16/12/2004 16/12/2004	2004/31 2004/31 2005/5 2005/5
CCNE	3156	<b>Déchet activités (2149)</b> <i>n° 10 travail de nuit</i>	11/05/2000	15/12/2004	2005/10
CCNE	3255	<b>Dentaires cabinets (1619)</b> <i>modulation temps travail salariés à temps partiel</i> <i>journée de solidarité</i>	17/01/1992	26/03/2004 03/12/2004	2004/19 2005/2
APN		<b>Enseignement privé hors contrat journée solidarité (2429)</b>	17/11/2004		2004/53
CCNE	3020	<b>Experts-comptables et commissaires aux comptes (787)</b> <i>n° 26 bis emploi, formation et durée du travail</i>	09/12/1974	20/02/2004	2004/18

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3010	<b>Fleuristes animaux familiaux (1978)</b> <i>n° 4 à l'accord ARTT (heures supplémentaires)</i>	21/01/1997	08/07/2004	2004/40
CCNE	3249	<b>Formation organismes (1516)</b> <i>salaires et contingent heures supplémentaires</i>	10/06/1988	11/03/2004	2004/13
CCNE	3283	<b>Golf (2021)</b> <i>n° 27 travail du dimanche et jours fériés</i>	13/07/1998	06/07/2004	2004/33
CCNE	3152	<b>Horlogerie (1044)</b> <i>réduction et organisation du temps de travail n° 12 à l'avenant du 30/03/2004 durée du travail</i>	17/12/1979	30/03/2004 06/10/2004	2004/18 2004/46
CCNE	3307	<b>Hospitalisation privée (2264)</b> <i>avis CNIC n° 5 jours fériés avis CNIC n° 7 temps d'astreinte</i>	18/04/2002	26/02/2004 18/10/2004	2004/12 2004/46
CCNE	3271	<b>Hôtellerie de plein air (1631)</b> <i>n° 1 à l'accord sur le travail de nuit n° 5 à l'accord ARTT contingent heures supplémentaires</i>	05/07/1991	29/01/2004 29/01/2004	2004/10 2004/10
CCNE	3292	<b>Hôtels cafés restaurants HCR (1979)</b> <i>n° 1 durée travail, congés, travail nuit, prévoyance</i>	30/04/1997	13/07/2004	2004/37
CCNE	3090	<b>Immobilier (1527)</b> <i>n° 26 actualisation de la convention</i>	09/09/1988	22/03/2004	2004/25
CCNE	3014	<b>Jeunes travailleurs foyers et services organismes (2336)</b> <i>n° 8 jours fériés n° 2 aménagement temps de travail des cadres n° 3 indemnité travail le 1<sup>er</sup> mai</i>	16/07/2003	15/06/2004 21/10/2004 09/11/2004	2004/28 2005/2 2005/2
CCNE	3154	<b>Matériaux construction négoce cadres (652)</b> <i>délibération commission nationale paritaire d'interprétation (3 CC)</i>	21/03/1972	14/01/2004	2004/6
CCNE	3154	<b>Matériaux construction négoce ETAM (533)</b> <i>délibération commission nationale paritaire d'interprétation (3 CC)</i>	17/11/1969	14/01/2004	2004/6
CCNE	3154	<b>Matériaux construction négoce ouvriers (398)</b> <i>délibération commission nationale paritaire d'interprétation (3 CC)</i>	17/06/1965	14/01/2004	2004/6

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3269	<b>Pompes funèbres (759)</b> <i>révision CC et modification heures supplémentaires</i>	01/03/1974	14/01/2004	2004/6
CCNE	3127	<b>Produits alimentaires élaborés industriels (1396)</b> <i>n° 70 actualisation de la convention</i>	22/10/1985	17/12/2004	2005/7
CCNE	3165	<b>Produits du sol et engrais négoce et industrie (1077)</b> <i>relatif au travail de nuit</i>	02/07/1980	27/01/2004	2004/9
CCNE	3261	<b>Publicité directe entreprises de logistique (1611)</b> <i>n° 11 durée du travail horaire hebdomadaire</i>	19/11/1991	07/12/2004	2004/53
CCNE	3225	<b>Restauration de collectivités (1266)</b> <i>n° 3 à l'accord sur la RTT complément art 5</i>	20/06/1983	12/02/2004	2004/28
CCNE	3264	<b>Rouissage teillage du lin (1659)</b> <i>commission interprétation travail de nuit n° 15 sur le travail de nuit n° 16 modifications diverses</i>	28/01/1992	09/02/2004 03/05/2004 06/07/2004	2004/14 2004/24 2004/39
CCN		<b>Sécurité sociale organismes (218)</b> <i>mise en place d'un compte épargne temps</i>	08/02/1957	01/03/2004	
CCNE	3137	<b>Sérigraphie industrie (614)</b> <i>journée de solidarité</i>	23/03/1971	15/11/2004	2005/2
CCNE	3303	<b>Télécommunications (2148)</b> <i>formation professionnelle</i>	26/04/2000	24/09/2004	2004/47
CCNE	3175	<b>Tourisme organismes (1909)</b> <i>n° 2 heures supplémentaires modification de l'avenant n° 1 à l'accord RTT (forfait cadre)</i>	05/02/1996	27/01/2004 06/07/2004	2004/9 2004/44
APN	3223	<b>Transport aérien formation professionnelle (2422)</b>	09/09/2004		2004/42
CCNE	3085	<b>Transports routiers (16)</b> <i>n° 2 avenant ARTT transport des voyageurs</i>	21/12/1950	16/01/2004	2004/11

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		<b>NIVEAU RÉGIONAL</b>			
AIFR		<b>Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10) Rhône-Alpes (1596)</b> <i>organisation et indemnisation astreintes (2 CC)</i>		28/04/2004	2004/40
AIFR		<b>Bâtiment ouvriers (plus de 10) Rhône-Alpes (1597)</b> <i>organisation et indemnisation astreintes (2 CC)</i>		28/04/2004	2004/40
CCRE		<b>Blanchisserie Nord et Pas-de-Calais (528)</b> <i>travail de nuit</i> <i>travail de nuit</i>	25/02/1955	23/02/2004 27/10/2004	2004/13 2005/2
APRE		<b>Magasins vente au détail Alsace Noël 2004-2005 (2392)</b>	02/03/2004		2004/30
		<b>NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL</b>			
AIFD		<b>Automobile services Ardennes (1090)</b> <i>travail du dimanche des vendeurs</i>		28/05/2004	2004/35
CCA		<b>Manutention portuaire Dunkerque (2304)</b> <i>n° 1 diverses modifications</i>	12/11/2002	29/04/2004	2004/47



## LA NÉGOCIATION EN MATIÈRE DE MISE À LA RETRAITE

En 2004, 45 accords relatifs à la mise à la retraite avant l'âge de 65 ans ont été signés par les partenaires sociaux en application de l'article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Aux termes de cet article, un accord collectif étendu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008 peut permettre la mise à la retraite d'un salarié pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein, si cet accord prévoit des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle. À défaut, toute mise à la retraite avant l'âge de 65 ans est considérée comme un licenciement.

Sur ces 45 accords, 3 ne prévoient aucune contrepartie. Leurs stipulations sur la mise à la retraite avant l'âge de 65 ans ne peuvent donc être étendues en l'état. 6 accords ne font pas référence à un abaissement de l'âge légal de mise à la retraite.

Les autres accords ont prévu des contreparties emploi formation. Ainsi, 19 accords prévoient à la fois des contreparties emploi et des contreparties formation professionnelle. 16 ne prévoient que des contreparties en termes d'emplois et un seul accord ne prévoit que des contreparties en termes de formation professionnelle en laissant aux entreprises la possibilité de définir des contreparties emploi par accord d'entreprise. 7 accords permettent aux salariés de s'opposer à leur mise à la retraite avant 65 ans.

Les caractéristiques des contreparties à l'abaissement de l'âge légal de mise à la retraite sont les suivantes :

- *Les contreparties emploi*

Les contreparties en termes d'emploi prévues par les accords de mise à la retraite sont en règle générale soit la conclusion d'un contrat de travail pour une ou plusieurs mises à la retraite (CDI, contrat de qualification, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, contrat en faveur des jeunes), soit le fait d'éviter un licenciement économique. Le plus souvent une embauche est nécessaire pour chaque mise à la retraite, mais certains accords ne prévoient qu'une embauche en CDI pour 3 mises à la retraite ou se fixent juste un objectif de stabilisation des effectifs en équivalent temps plein. 4 accords intègrent dans les contreparties l'aug-

mentation des horaires de base des salariés à temps partiel (afin de maintenir le volume d'heures travaillées).

- *Les contreparties formation professionnelle*

Les contreparties en termes de formation professionnelle prévues par les accords de mise à la retraite concernent principalement les salariés âgés ou en deuxième partie de carrière. Le degré de précision et la portée de cette contrepartie restent cependant très variables. Certaines conventions collectives se contentent de se fixer un objectif de hausse des dépenses de formation professionnelle, en particulier pour les salariés de plus de 45 ans, ou de préciser que les entreprises mettront en place une incitation à la formation professionnelle pour les salariés âgés dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie. 6 conventions collectives fixent une part de dépenses de formation professionnelle à consacrer aux salariés de plus de 45 ans (entre 10 et 30 % minimum). Un accord définit une contrepartie au niveau de la branche (augmentation du taux de la contribution affectée au plan de formation), à laquelle sont adjointes des contreparties emploi ou formation professionnelle au niveau de l'entreprise.

## LA NÉGOCIATION SUR LES COUVERTURES SOCIALES COMPLÉMENTAIRES<sup>(1)</sup>

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)<sup>(2)</sup> ;
- la prise en charge facultative 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 facultative 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.

### ***Le développement de la négociation en matière de prévoyance***

L'année 2004 peut être caractérisée par un approfondissement et un développement de la négociation collective en matière de prévoyance.

### ***Un approfondissement de la négociation collective en matière de prévoyance***

En 2004 la négociation collective, uniquement au niveau professionnel a abouti à la conclusion de 104 accords<sup>(3)</sup>, ce qui traduit une augmentation sensible de l'activité de la négociation par rapport à l'année 2003 où 80 accords avaient été signés.

1) L'analyse des textes conventionnels présentée chaque année dans ce bilan est réalisée par le bureau des régimes professionnels de retraite et des institutions de la protection sociale complémentaire (3C) de la Direction de la sécurité sociale.

2) Le bilan de cette négociation est présenté dans la partie 2 "Négociation Interprofessionnelle".

3) L'analyse porte sur l'ensemble des accords et avenants conclus dans l'année et soumis à l'extension.

La plupart des accords de prévoyance négociés au cours de l'année a eu pour objet d'aménager les couvertures existantes (ajustement des taux de cotisation, modification du niveau des prestations) ou de les compléter par de nouvelles garanties. Parfois, un régime de prévoyance a également été négocié dans une même branche professionnelle pour les non-cadres, alors qu'un accord avait été précédemment conclu pour les seuls cadres. Enfin, les accords qui organisent une mutualisation des risques ont pu également avoir pour objet de désigner un nouvel organisme assureur.

### *Un développement de la négociation collective en matière de prévoyance*

Au cours de l'année 2004, un régime de prévoyance a été négocié dans 6 branches qui ne comportaient jusqu'alors pas de régime de prévoyance (contre 3 en 2003) :

- *entreprises de courtage et de commerce intracommunautaires,*
- *intermittents techniques de la production de programmes de télévision,*
- *hôtellerie de plein air,*
- *industries du cartonnage,*
- *assistants maternels du particulier employeur,*
- *hôtels, cafés, restaurants.*

Ainsi, au 31 décembre 2004, un régime de prévoyance a été négocié et mis en place dans 169 branches professionnelles. Par ailleurs, il est à signaler que de nombreux accords de prévoyance ont été négociés dans le cadre d'entreprises qui ne sont pas concernées par un accord collectif de branche en matière de prévoyance.

### ***Le principe de la liberté de négociation***

#### *La liberté de négocier et de déterminer le contenu des garanties*

La négociation collective reste déterminante en matière de prévoyance car les partenaires sociaux sont libres de définir la nature des garanties dont peuvent bénéficier l'ensemble des salariés ou certaines catégories d'entre eux.

Les principales garanties mises en place par les accords collectifs concernent :

- le décès, sous forme de capital ou de rentes éducation ou au profit du conjoint ;
- l'incapacité de travail, sous forme d'indemnités journalières complémentaires ;
- l'invalidité sous forme de capital ou de rentes complétant celles servies par les régimes de sécurité sociale ;
- le versement d'une indemnité de départ en retraite supérieure aux minima légaux ;
- le remboursement des frais de santé au-delà de la prise en charge par le régime obligatoire de l'assurance maladie (prestations en nature).

Selon le cas, les partenaires sociaux pourront fixer précisément le niveau des prestations, le taux de cotisation et sa répartition entre l'employeur et le salarié ou au contraire laisser toute latitude à l'entreprise en ce domaine. Les entreprises devront ensuite souscrire auprès d'un (ou des) organisme(s) assureur(s) habilité(s), un contrat d'assurance collectif pour mettre en œuvre ces garanties.

### *Une liberté encadrée en cas de mutualisation des risques*

Le texte conventionnel négocié par les partenaires sociaux peut organiser une mutualisation des risques entre toutes les entreprises comprises dans son champ d'application, conformément aux dispositions de l'article L 912-1 du Code de la sécurité sociale. La mutualisation répond à un objectif de solidarité : la cotisation est unique pour tous les assurés, la sélection des risques est interdite. C'est ainsi que ces accords conclus dans le domaine de la négociation collective en vue d'objectifs de politique sociale échappent, selon une jurisprudence traditionnelle de la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE), à la règle de libre concurrence.

L'accord définit à cet effet les garanties et taux de cotisation et désigne le (ou les) organisme(s) assureur(s) chargé(s) de mettre en œuvre la couverture. L'accord peut obliger toutes les entreprises de la branche à rejoindre le régime mutualisé et souscrire par conséquent un contrat auprès de (ou des) organisme(s) assureur(s) désigné(s) par l'accord de prévoyance. Enfin, l'accord doit prévoir une clause fixant dans quelles

conditions et selon quelle périodicité les modalités de la mutualisation sont réexaminées, sans que cette périodicité puisse excéder cinq années.

### ***Une procédure qui permet de dégager des interprétations largement partagées***

La liberté de négociation par les partenaires sociaux des accords de prévoyance, notamment en cas de mutualisation des risques, est encadrée par des règles juridiques sujettes à interprétation.

Les accords collectifs en matière de prévoyance et de retraite sont examinés dans le cadre de la Commission des Accords de Retraite et de Prévoyance (COMAREP) prévue à l'article L. 911-3 du Code de la sécurité sociale au sein de laquelle siègent des représentants des pouvoirs publics et des partenaires sociaux.

Cette commission est consultée avant toute extension ou tout élargissement d'un accord collectif de prévoyance ou de retraite. Un avis technique est ensuite rendu par les services de la Direction de la sécurité sociale à la Direction des relations du travail dans le cadre de la procédure d'extension des accords de prévoyance et de retraite.

Cette procédure consultative a permis, au fil des années, de dégager des interprétations juridiques qui sont en général largement partagées.

Au cours de l'année 2004, les observations de la Direction de la sécurité sociale ont principalement porté sur les points qui suivent.

### ***Égalité de traitement et non-discrimination entre salariés***

En matière d'égalité de traitement entre salariés lorsque les accords de prévoyance prévoient des clauses qui revêtent un caractère discriminatoire au regard des salariés, celles-ci sont exclues de l'extension des accords de prévoyance.

En effet, le régime de prévoyance étant considéré comme un élément de rémunération, les dispositions des accords qui créent des discriminations entre salariés sont systématiquement écartées de l'extension, sur la

base de l'article L 122-45 du Code du travail, qui prohibe toutes mesures discriminatoires, directes ou indirectes, en matière de rémunération.

Certains accords de prévoyance ont été considérés comme instaurant une discrimination directe entre salariés, les garanties prévues à l'accord cessant à un âge fixé (60 ans ou 65 ans) qui peut ne pas être l'âge de départ réel à la retraite des salariés. Il conviendrait par conséquent, au sein des accords, de ne plus faire référence à un âge déterminé, mais plutôt à la date de départ en retraite.

Bien que ce point ne fasse pas consensus au sein de la COMAREP, ont de même été considérés comme instaurant une discrimination indirecte entre salariés, des accords prévoyant le versement d'un capital, équivalent au capital décès de base, aux enfants à charge du salarié lorsque l'autre parent décède avant un âge déterminé (60 ans ou 65 ans), en même temps ou après le salarié. Cette garantie porte en général le titre de "garantie double effet". Il conviendrait par conséquent, au sein des accords, de ne plus faire référence à l'âge des parents.

### *Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques*

En complément de ce qui a été précisé plus haut sur l'organisation de la mutualisation des risques, dès lors que les entreprises sont tenues d'adhérer auprès de plusieurs organismes assureurs, il convient de préciser les modalités d'organisation de la mutualisation en précisant le rôle exact de chaque organisme assureur :

- soit en opérant une répartition des risques entre assureurs ce qui implique de distinguer par risque les taux de cotisations ;
- soit en cas d'intervention conjointe de plusieurs assureurs sur un ou plusieurs risques, en organisant une compensation financière pour opérer la mutualisation et en précisant le rôle de chacun notamment en matière de collecte des cotisations, de versement des prestations et d'établissement des comptes consolidés du régime.

### *L'adaptation des couvertures d'entreprises souscrites antérieurement au régime mutualisé*

L'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale fixe les conditions dans lesquelles, en cas de mise en place

d'une mutualisation des risques, les entreprises peuvent conserver les garanties souscrites antérieurement à la date d'effet de l'accord de branche.

Lorsqu'un accord le prévoit, toutes les entreprises de la branche doivent rejoindre le régime mutualisé, quel que soit le niveau des garanties souscrites antérieurement par ces entreprises, sans préjudice des obligations de l'employeur s'agissant de la fraction excédant le niveau des garanties mutualisées. Lorsque cette obligation n'est pas prévue par l'accord, ni par aucune disposition conventionnelle antérieure, les entreprises qui n'ont pas souscrit des garanties de niveau supérieur sont tenues de rejoindre le régime mutualisé<sup>4)</sup>.

Ainsi, lorsque de tels accords prévoient des dispositions contraires à cette interprétation, ils sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale.

### *L'application de la loi relative à la mensualisation*

Certains accords de prévoyance mettent en place une garantie "incapacité de travail" à des niveaux inférieurs à ceux prévus par l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

Cet accord interprofessionnel prévoit en effet que les garanties accordées au titre de cette loi de mensualisation s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans le dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

De tels accords sont étendus sous réserve de l'application de la loi n°78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation. Il conviendrait par conséquent, au sein de ces accords, de préciser que la garantie incapacité de travail (maintien de salaire) n'exonère pas l'employeur de ses obligations à l'égard des salariés telles qu'elles résultent de la loi sur la mensualisation.

4) Ce point fait toutefois l'objet de débats au sein de la COMAREP, s'agissant des entreprises qui ont souscrit un contrat présentant un niveau de garantie équivalent à celui du régime mutualisé.



## LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Un niveau de négociation stable

La négociation de branche sur les classifications professionnelles se maintient en 2004 au niveau atteint en 2003 avec la conclusion de 30 avenants et accords et de 11 conventions collectives.

30 accords et avenants conclus par 29 branches

Les 30 accords ou avenants ont apporté des modifications aux grilles de classification de 29 branches conventionnelles qui se situent presque exclusivement au niveau national puisque seule 1 branche infranationale est concernée. Sur ces 29 branches, 20 relèvent des services, 5 du commerce et 4 de l'industrie.

### ***La tendance***

La tendance qui se dégage de la négociation de branche sur les classifications professionnelles en 2004 résulte de la conclusion de deux types de textes conventionnels :

- 30 accords et avenants procèdent à des modifications ou des refontes de grilles existantes, qu'elles interviennent dans le cadre de l'obligation légale quinquennale prévue en la matière ou que les négociateurs se soient spontanément saisis de ce thème de négociation ;
- 11 conventions collectives nouvellement créées ou révisées construisent de nouveaux systèmes de classement des emplois.

## Évolution de la négociation de branche sur les classifications professionnelles depuis 1990

ANNÉES	Nombre de conventions collectives concernées		
	Nationaux	Infranationaux	Total
1990	46	18	64
1991	32	15	47
1992	46	6	52
1993	35	9	44
1994	34	3	37
1995	22	5	27
1996	24	3	27
1997	25	2	27
1998	19	1	20
1999	21	3	24
2000	23	2	25
2001	26	0	26
2002	30	4	34
2003	26	2	28
2004	28	1	29

ANNÉES	Nombre d'avenants ou accords		
	Nationaux	Infranationaux	Total
1990			
1991	48	16	64
1992	57	6	63
1993	58	10	68
1994	45	3	48
1995	23	6	29
1996	32	3	35
1997	28	2	30
1998	22	1	23
1999	26	5	31
2000	27	3	30
2001	33	0	33
2002	39	5	44
2003	28	2	30
2004	29	1	30

## ***L'analyse des accords et avenants***

L'analyse des 30 textes conventionnels permet de dégager deux grandes caractéristiques :

- les textes de portée limitée qui complètent les grilles, certains n'ayant d'ailleurs aucune incidence réelle sur la classification à proprement parler ;
- les textes modifiant les grilles dans leur structure même, qu'il s'agisse d'aménagements substantiels apportés aux grilles ou de refontes des systèmes de classification.

Une répartition égale entre les textes ayant un impact structurel sur la classification et ceux apportant des aménagements à la marge

---

L'année 2004 confirme le revirement de tendance amorcé en 2001 dans la répartition des types de textes. En effet, jusqu'en 2000 les textes de portée limitée représentaient la majorité des accords. Or, l'année 2004, identique sur ce point à l'année 2003, se caractérise par une répartition égale entre les textes ayant un impact structurel sur la classification (15 avenants) et ceux comportant des aménagements à la marge (15 avenants).

Les modifications structurelles se répartissent en modifications substantielles pour 26,7 % des textes (33 % en 2003) et en refontes pour 23,3 % des textes (17 % en 2003).

### ***Les aménagements à la marge***

Des aménagements qui ont pour but de faciliter l'application de textes existants

---

15 textes ont une portée limitée et n'affectent donc pas la structure des grilles. Certains ont pour objet de clarifier les règles des classifications existantes en précisant l'interprétation de leurs stipulations (*entreprises des services d'eau et d'assainissement, organismes de tourisme social et familial*), en les illustrant à partir d'exemples concrets (*sérigraphie industrie, missions locales et PAIO*) ou en en modifiant la présentation (*services automobile*), voire en procédant à des rappels des méthodes de classement (*immobilier, commerce de détail de la papeterie et des fournitures de bureau*). D'autres apportent des précisions ou des compléments relatifs aux modalités de reprise de l'ancienneté, aux définitions de postes ou intègrent de nouveaux emplois (*boucherie, charcuterie, triperie ; hospitalisation privée ; transports routiers ; personnels administratifs de l'enseignement privé ; centres sociaux et socioculturels*). Un accord prévoit le report du délai maximum fixé pour la mise en œuvre de la nouvelle classification (*négoce de l'ameublement*).

## *Les modifications structurelles*

### **Les modifications substantielles**

8 modifications  
substantielles  
se répartissent en :  
4 remaniements  
de grilles...

---

Huit accords ont un impact sur la structure même de la grille de classifications. Deux logiques différentes peuvent être observées :

- 4 textes actualisent les grilles en les remaniant par le biais d'un toilettage qui touche plusieurs aspects de celles-ci. Ce toilettage consiste en la suppression et en l'ajout d'emplois ayant pour conséquence la suppression ou la création de niveaux, la revalorisation de coefficients et des nouveaux positionnements dans la grille accompagnés d'engagements en termes de validation des acquis et de l'expérience (*commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, thermalisme, industrie de l'habillement*). S'agissant des *organismes de sécurité sociale*, le cadre général de la classification est inchangé, mais il est prévu une reconnaissance des compétences à toutes les étapes de la vie professionnelle s'accompagnant d'une valorisation de l'ensemble des coefficients et de la création d'une plage d'évolution salariale plus importante entre coefficient de qualification et coefficient maximum.

... et  
4 enrichissements  
de grilles

---

- Les 4 autres textes enrichissent les grilles en poursuivant un objectif précis et limité. Il s'agit de classer le personnel administratif des *organismes associatifs d'enseignement de formation musicale et chorégraphique (Rhône-Alpes)* en 2 catégories et non plus dans une grille unique, d'introduire un nouvel échelon au sein d'un niveau ou de créer des postes en les positionnant dans la grille (*restauration rapide, établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées*). C'est en adoptant cette démarche que la convention collective du personnel enseignant de l'enseignement technique hors contrat a modifié son intitulé en convention collective nationale du travail des *personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés* du fait de la création de l'emploi de chef de travaux de l'enseignement technique privé.

## Les refontes des grilles de classification

7 classifications réformées avec pour objectif de...

---

Sept avenants changent de principes de classement, les systèmes précédents ne permettant plus de classer des emplois correspondant à la réalité.

C'est le cas de la branche des *coopératives de consommateurs* qui rappelle que la refonte opérée est l'aboutissement d'un processus initié par l'engagement, pris le 18 juillet 2001, d'élaborer une nouvelle grille de classification.

... moderniser...

---

Certaines branches constatant le caractère obsolète de leurs anciennes grilles adoptent un nouveau système de classement. Ainsi, l'*industrie des tuiles et briques* réforme la classification des ouvriers et ETAM en invoquant l'inadaptation de l'ancienne grille de type Parodi qui aboutissait à une grande diversité des intitulés d'emplois dans les entreprises rendant difficile le positionnement dans la grille et l'attribution d'un coefficient. Le dispositif de classement adopté comporte 5 critères, il est durable et évolutif et a pour objectif d'intégrer tous les emplois en une grille unique et continue applicable à l'ensemble des filières professionnelles.

... et simplifier le classement.

---

La *plasturgie* adopte également 5 critères de classement communs à tous les emplois avec pour objectif d'introduire une nouvelle dynamique dans le classement des emplois de nature à faciliter à tous les niveaux les évolutions de carrières. Les entreprises de la branche ont un délai de 18 mois pour mettre en œuvre le nouveau classement, il est porté à 24 mois pour les entreprises de 20 salariés au plus.

Les *entreprises de la publicité*, dans une démarche visant à terme la révision de la convention collective dans son ensemble, réforment leur grille en prévoyant un système dans lequel 3 catégories d'emplois sont distinguées (les emplois d'exécution, les emplois de gestion et d'assistance, les emplois de conception) avec 4 niveaux de qualification pour chaque catégorie et une grille de critères. Pour faciliter son application, une aide méthodologique est annexée, elle propose des illustrations, dans chaque secteur d'activité, de positionnement d'emplois dans la grille.

D'autres refontes ont été entreprises dans les branches du *personnel d'éducation de l'enseignement privé*, des *cadres et agents de maîtrise et des employés et ouvriers de la distribution des films de l'industrie cinématographique* et du *golf*.

***Onze grilles de classifications négociées dans le cadre des nouvelles conventions collectives***

Parmi les conventions collectives conclues, 11 nouveaux accords de classification ont été négociés, 9 au niveau national et 2 au niveau infranational. Il s'agit de textes de base totalement nouveaux ou de simples mises à jour de dispositifs conventionnels de branche.

## Liste des textes relatifs aux classifications en 2004

Source : base de données des conventions collectives (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		<b>NIVEAU NATIONAL</b>			
CCNE	3056	<b>Ameublement négoce (1880)</b> <i>modification article 7 accord classification</i>	31/05/1995	14/01/2004	2004/9
CCNE	3034	<b>Automobile services (1090)</b> <i>n° 38 qualifications professionnelles</i>	15/01/1981	20/01/2004	2004/6
CCNE	3101	<b>Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992)</b> <i>n° 93 CQP modifications d'intitulés de postes</i>	12/12/1978	16/03/2004	2004/15
CCNE	3174	<b>Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise (892)</b> <i>modification annexe classification (2 CC)</i>	30/06/1976	01/04/2004	2005/12
CCNE	3174	<b>Cinéma distribution employés et ouvriers (716)</b> <i>modification annexe classification (2 CC)</i>	01/03/1973	01/04/2004	2005/12
CCNE	3305	<b>Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216)</b> <i>n° 7 titre IV classifications</i>	12/07/2001	25/03/2004	2004/20
APN	3072	<b>Coopératives de consommateurs classifications (2373)</b>	24/02/2004		2004/12
CCNE	3302	<b>Eau et assainissement (entreprises des services) (2147)</b> <i>PV commission conciliation sur la classification</i>	12/04/2000	23/02/2004	2004/20
CCN	3209	<b>Enseignement privé personnel d'éducation (1788)</b> <i>nouvelle classification</i>	13/12/1991	25/05/2004	2004/37
CCN	3229	<b>Enseignement privé personnels administratifs (1336)</b> <i>émergence de 2 nouveaux emplois</i>	16/01/1985	14/05/2004	2004/37
CCN	3209	<b>Enseignement technique hors contrat personnel enseignant (1446)</b> <i>mise à jour de la convention collective</i>	18/12/1986	01/06/2004	2004/30
CCNE	3283	<b>Golf (2021)</b> <i>n° 29 révision de la grille de classification</i>	13/07/1998	14/09/2004	2004/49
CCNE	3098	<b>Habillement industries (247)</b> <i>s 48 classifications et salaires au 1<sup>er</sup> mai 2004</i>	17/02/1958	15/04/2004	2004/21

(\*) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention ou de l'accord.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3307	<b>Hospitalisation privée (2264)</b> <i>n° 3 à l'annexe du 10/12/2002 classification</i> <i>n° 4 à l'annexe du 10/12/2002 classification</i>	18/04/2002	16/03/2004 16/03/2004	2004/16 2004/16
CCNE	3090	<b>Immobilier (1527)</b> <i>n° 26 actualisation de la convention</i>	09/09/1988	22/03/2004	2004/25
CCNE	3304	<b>Missions locales et PAIO (2190)</b> <i>n° 20 réforme ancienneté et promotion de carrière</i>	21/02/2001	12/10/2004	2004/50
CCNE	3252	<b>Papeterie fournitures de bureau commerce de détail (1539)</b> <i>n° 17 ancienneté poste de vente en librairie</i>	15/12/1988	27/02/2004	2004/20
CCN	3116	<b>Personnes inadaptées et handicapées établissements (413)</b> <i>n° 292 emplois d'EPS et d'APS</i>	15/03/1966	14/01/2004	2004/27
CCNE	3066	<b>Plasturgie (292)</b> <i>classifications</i>	01/07/1960	16/12/2004	2005/4
CCNE	3073	<b>Publicité (86)</b> <i>n° 15 qualifications professionnelles salaires primes</i>	22/04/1955	16/03/2004	2004/16
CCNE	3245	<b>Restauration rapide (1501)</b> <i>n° 37 salaires et classifications</i>	18/03/1988	24/06/2004	2004/32
CCN		<b>Sécurité sociale organismes (218)</b> <i>protocole d'accord rémunération et classification</i>	08/02/1957	30/11/2004	
CCNE	3137	<b>Sérigraphie industrie (614)</b> <i>n° 1 à l'accord classifications professionnelles</i>	23/03/1971	01/04/2004	2004/18
CCNE	3218	<b>Sociaux centres socioculturels (1261)</b> <i>au chapitre XII sur les emplois repères</i> <i>chapitre XI statut cadre</i>	04/06/1983	19/11/2004 19/11/2004	2005/5 2005/3
CCNE	3298	<b>Thermalisme (2104)</b> <i>n° 11 classification définition emplois thermaux</i>	10/09/1999	02/03/2004	2004/37
CCNE	3151	<b>Tourisme social et familial organismes (1316)</b> <i>avis d'interprétation (personnel avenant n° 23)</i>	10/10/1984	03/06/2004	2004/29
CCNE	3085	<b>Transports routiers (16)</b> <i>activité périodes scolaires transport voyageurs</i>	21/12/1950	24/09/2004	2004/51
CCNE	3086	<b>Tuiles et briques industrie (1170)</b> <i>réforme de la classification et avenant n° 1 (RMA)</i>	17/02/1982	13/02/2004	2004/10



Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		<b>NIVEAU RÉGIONAL</b>			
CCR		<b>Enseignement musical chorégraphique (Rhône-Alpes) (2022)</b> <i>n° 1 statut personnel administratif et salaires</i>	02/07/1998	17/06/2004	2004/32

## LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Deux accords  
spécifiques sur l'égalité  
entre les femmes  
et les hommes

---

L'année 2004 est marquée par la signature d'un accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de 2 accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, du 5 mars 2004 dans les *industries électriques et gazières*, et du 12 juillet 2004 dans l'*industrie pharmaceutique*.

L'accord du 5 mars  
2004 dans la branche  
des industries  
électriques et gazières

---

L'accord du 5 mars 2004 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes décline parfaitement l'ANI du 1<sup>er</sup> mars dans la branche des *industries électriques et gazières* qui compte 22 % de femmes. Les partenaires sociaux s'engagent à prendre en compte la question de l'égalité professionnelle systématiquement dans toutes les négociations qui s'ouvriront au niveau de la branche et à rechercher la mixité dans les groupes de travail et les commissions paritaires. Le rapport de branche mis à jour annuellement est l'instrument privilégié de mesure des progrès par ses indicateurs sexués. Les entreprises s'engagent à ouvrir des négociations dans les 6 mois suivants cet accord.

Les orientations retenues sont les suivantes :

- Salaires : pour résorber l'écart de rémunération principal de 4,9 % entre femmes et hommes, le taux des femmes passant à un niveau de rémunération supérieur augmentera de 1,5 points par an et l'écart de rémunération parmi les cadres sera résorbé sur 3 ans.
- Recrutements : la proportion femmes-hommes devra correspondre à la répartition existante à la sortie du système éducatif.
- Carrières : l'écart de 5,4 points d'accès au collègue-cadre doit être réduit.
- Conditions et temps de travail : l'attention est portée sur les horaires de réunions et les plannings établis à l'avance. L'autorisation d'absence pour enfant malade est étendue aux pères.
- Congé maternité : un entretien est prévu dès la déclaration de grossesse pour établir les conditions de travail et de reprise après le congé maternité.
- Les congés parentaux ouvrent droit à une formation au retour.

L'accord du 12 juillet  
2004 dans la branche  
de l'industrie  
pharmaceutique

---

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 12 juillet 2004 dans la branche de l'*industrie pharmaceutique* qui compte 57 % de femmes, est moins détaillé que le précédent. Outre le rappel des dispositions légales en la matière, les partenaires sociaux s'engagent en particulier à veiller au respect de niveaux de salaires équivalents entre les femmes et les hommes et à favoriser des parcours professionnels identiques avec les mêmes possibilités d'évolution. L'employeur doit effectuer la comparaison des rémunérations entre les hommes et les femmes chaque année et programmer, si nécessaire, les mesures de rééquilibrage.

Le nombre de textes  
traitant de l'égalité  
professionnelle est en  
nette augmentation.  
Les deux-tiers portent  
sur l'égalité d'accès à  
la formation  
professionnelle

---

Outre l'ANI et ces 2 accords spécifiques, 36 textes abordent le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2004, ce qui marque une nette progression par rapport à 2003 où seulement 24 textes avaient été signés.

Cette hausse est essentiellement liée au nombre d'accords relatifs à la formation professionnelle qui intègrent la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes (26), notamment par la volonté de favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Deux avenants affirment le principe d'égalité entre les femmes et les hommes pour le travail de nuit : dans la branche des *hôtels, cafés, restaurants* et dans celle du *rouissage et teillage de lin*.

Cinq autres avenants portent sur les différents types de congés : le congé maternité (*immobilier, industries des produits alimentaires élaborés, sidérurgie*), le congé paternité (*animation*) ou pour garde d'enfants malades (*industrie de la chaussure Pays de Loire et Deux-Sèvres*).

Le nombre de  
conventions collectives  
nationales signées  
en 2004 progresse par  
rapport à 2003. Outre  
le rappel des principes,  
elles traitent avant tout  
des différents types  
de congés

---

Sur les 11 nouvelles conventions collectives nationales (CCN) signées en 2004 (chiffre à la hausse par rapport à 2003), seule celle des *mannequins* n'aborde pas la thématique de l'égalité femmes-hommes.

Le principe de non-discrimination est affirmé dans 5 CCN : *biscotteries, ouvriers du BTP Réunion, chaînes thématiques, crédit mutuel du Centre-Ouest* et *cadres du bâtiment*.

Dans la CCN de la *production de films d'animation*, les partenaires sociaux rappellent l'obligation triennale de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et prévoient des mesures de rattrapage en cas d'inégalités constatées.

Quatre CCN (*biscotteries, chaînes thématiques, production de films d'animation, entreprises de distribution directe*) prévoient la prise en compte de la période de congé maternité pour le calcul de la prime d'ancienneté. 9 CCN comportent des mesures sur le congé maternité : *assistants maternels, biscotteries, chaînes thématiques, crédit mutuel Centre-Ouest, production de films d'animation, entreprises de distribution directe, personnel administratif et documentalistes des établissements d'enseignement privé, cadres du bâtiment*. Les 4 dernières traitent également du congé paternité. Les congés pour garde d'enfants malades sont abordés par 5 CCN : *biscotteries, chaînes thématiques, crédit mutuel Centre-Ouest, entreprises de distribution directe, personnel administratif et documentalistes des établissements d'enseignement privé*.

## Liste des textes relatifs à l'égalité professionnelle en 2004

Source : base de données des conventions collectives (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		<b>NIVEAU NATIONAL</b>			
CCNE	3155	<b>Ameublement fabrication (1411)</b> <i>développement de la formation professionnelle</i>	14/01/1986	06/10/2004	2004/50
CCNE	3246	<b>Animation (1518)</b> <i>n° 75 période congé assimilée travail effectif</i>	28/06/1988	13/01/2004	2004/8
CCNE	3265	<b>Assurances sociétés (1672)</b> <i>formation professionnelle (2 CC)</i>	27/05/1992	14/10/2004	2004/51
CCNE	3267	<b>Assurances sociétés inspection (1679)</b> <i>formation professionnelle (2 CC)</i>	27/07/1992	14/10/2004	2004/51
CCNE	3161	<b>Banque (2120)</b> <i>formation : observatoire et professionnalisation</i>	10/01/2000	26/11/2004	2005/1
APN	3018	<b>Bureaux études techniques formation professionnelle (2445)</b>	27/12/2004		2005/5
APNE	3280	<b>Carrières ciments tuiles formation professionnelle (2398)</b>	21/06/2004		2004/34
CCNE	3163	<b>Chaussure industrie (1580)</b> <i>formation professionnelle</i>	07/03/1990	22/09/2004	2004/50
CCNE	3108	<b>Chimie industrie (44)</b> <i>formation professionnelle</i>	30/12/1952	08/11/2004	2004/52
CCNE	3058	<b>Cuirs et peaux industrie (207)</b> <i>n° 04 - a formation professionnelle</i>	06/10/1956	03/11/2004	2004/50
APN		<b>Électriques gazières industries égalité profession (2376)</b>	05/03/2004		2004/13
APN	3042	<b>Équipements thermiques formation professionnelle (2428)</b>	25/11/2004		2004/52
CCNE	3292	<b>Hôtels cafés restaurants HCR (1979)</b> <i>n° 1 durée travail, congés, travail nuit, prévoyance</i>	30/04/1997	13/07/2004	2004/37
CCNE	3090	<b>Immobilier (1527)</b> <i>n° 26 actualisation de la convention</i>	09/09/1988	22/03/2004	2004/25
CCNE	3154	<b>Matériaux construction négoce cadres (652)</b> <i>formation professionnelle (3 CC)</i>	21/03/1972	27/10/2004	2004/49

(\*) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention ou de l'accord.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3154	<b>Matériaux construction négoce ETAM (533)</b> <i>formation professionnelle (3 CC)</i>	17/11/1969	27/10/2004	2004/49
CCNE	3154	<b>Matériaux construction négoce ouvriers (398)</b> <i>formation professionnelle (3 CC)</i>	17/06/1965	27/10/2004	2004/49
APN	3019	<b>Papiers cartons formation professionnelle (2426)</b>	03/11/2004		2004/49
CCNE	3104	<b>Pharmaceutique industrie (176)</b> <i>égalité professionnelle femmes-hommes</i>	06/04/1956	12/07/2004	2004/33
CCNE	3127	<b>Produits alimentaires élaborés industries (1396)</b> <i>n° 70 actualisation de la convention</i>	22/10/1985	17/12/2004	2005/7
CCNE	3073	<b>Publicité (86)</b> <i>n° 16 formation professionnelle</i>	22/04/1955	29/11/2004	2004/52
CCNE	3225	<b>Restauration de collectivités (1266)</b> <i>n° 32 modifiant l'art 28 formation professionnelle</i> <i>critères pertinents égalité professionnelle</i>	20/06/1983	12/02/2004 16/04/2004	2004/28 2004/30
APN	3245	<b>Restauration rapide formation professionnelle (2452)</b>	22/12/2004		2005/7
CCNE	3264	<b>Rouissage teillage du lin (1659)</b> <i>n° 15 sur le travail de nuit</i>	28/01/1992	03/05/2004	2004/24
CCN		<b>Sidérurgie (2344)</b> <i>diverses modifications avec annexe</i>	20/11/2001	18/05/2004	2004/25
APN	3074	<b>Textile entretien formation professionnelle (2461)</b>	02/12/2004		2005/11
CCNE	3106	<b>Textile industrie (18)</b> <i>objectifs priorités et moyens formation professionnelle</i>	01/02/1951	13/09/2004	2004/42
CCNE	3047	<b>Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761)</b> <i>n° 4 formation professionnelle</i>	15/12/1993	17/11/2004	2005/1
CCNE	3061	<b>Tourisme et agences de voyages personnel (1710)</b> <i>formation professionnelle tout au long de la vie</i>	12/03/1993	29/11/2004	2005/4
APN	3223	<b>Transport aérien formation professionnelle (2422)</b>	09/09/2004		2004/42

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3085	<b>Transports routiers (16)</b> <i>formation professionnelle</i>	21/12/1950	25/11/2004	2004/52
CCNE	3111	<b>Volailles abattoirs ateliers de découpe (1938)</b> <i>création d'une CPNEFP</i>	10/07/1996	26/02/2004	2004/53
		<b>NIVEAU RÉGIONAL</b>			
CCRE		<b>Bois pin maritime Gascogne (172)</b> <i>formation professionnelle tout au long de la vie</i>	29/03/1956	14/12/2004	2005/5
AIFR		<b>Chaussure industrie Pays de Loire, Deux-Sèvres (1580)</b> <i>congés pour évènements familiaux</i>		26/04/2004	2004/24
CCRE	3185	<b>Couture parisienne (303)</b> <i>objectifs, priorités, moyens formation professionnelle</i>	10/07/1961	15/11/2004	2004/50

## LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

### ***L'obligation d'emploi issue de la loi du 10 juillet 1987***

Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu 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.

L'employeur peut s'acquitter de cette obligation en embauchant directement des travailleurs handicapés à la hauteur de 6 % de son effectif total.

L'employeur peut aussi choisir de conclure des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des établissements de travail protégé, d'accueillir en stage des personnes handicapées, de verser une contribution financière à l'Association pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés (AGEFIPH), ou de faire application d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

La loi du 10 juillet 1987 a placé la question de l'emploi des travailleurs handicapés dans le champ de la négociation collective, espérant son développement par voie contractuelle.

### ***Un thème de négociation peu investi par les partenaires sociaux***

Depuis plusieurs années se confirme le fait que l'emploi des personnes handicapées est un thème peu investi par les partenaires sociaux et peu traité dans la négociation collective.

En 2004, sur les 11 nouvelles conventions collectives, 3 n'abordent pas du tout cette question. Les autres conventions se limitent au rappel des obligations légales en matière d'accès à l'emploi et à la formation des travailleurs handicapés et à l'indispensable non-discrimination des travailleurs en raison du handicap.



Cette année les accords collectifs abordant la question des travailleurs handicapés sont rares et sont principalement des accords relatifs à la formation professionnelle. Ils renvoient à des engagements à caractère général, notamment à l'engagement de favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation.

L'année du handicap en 2003 avait déjà démontré la faiblesse de la négociation sur ce thème. Le cadre de la négociation sur l'emploi des travailleurs handicapés issu de la loi de 1987 semble avoir été trop peu incitatif.

En janvier 2004 un projet de loi réformant le droit des personnes handicapées a été présenté en Conseil des Ministres et a fait l'objet d'un important débat parlementaire. Ce texte devenu loi n°2005-102 du 11 février 2005 vise à améliorer les droits des personnes handicapées notamment par la mise en place de mesures favorisant leur accès à la vie professionnelle dans le cadre de la négociation collective.

**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 et la négociation collective**

- Elle institue une obligation de négocier, tous les trois ans au niveau de la branche et tous les ans au niveau de l'entreprise, sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Elle doit porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et sur leurs conditions de travail et de maintien dans l'emploi

Au niveau de l'entreprise la négociation doit plus particulièrement porter sur les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

La négociation se fera sur la base d'un rapport présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Dans un premier temps, ces mesures ont pour objectif de sensibiliser les partenaires sociaux à la thématique du handicap pour en faire un élément de dialogue social. Cela pour inciter dans un deuxième temps à la négociation d'accords spécifiques sur leur insertion professionnelle dans le cadre des dispositions législatives propres aux travailleurs handicapés, notamment l'article L 323-8-1 du Code du travail.

- Les employeurs pourront désormais s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord collectif de groupe. L'agrément des accords de branche, d'entreprise, d'établissement ou de groupe par l'autorité administrative sera désormais donné pour la durée de la validité de l'accord.

# LA NÉGOCIATION

---

# D'ENTREPRISE

---

## DONNÉES GÉNÉRALES

Le nombre d'accords  
d'entreprise diminue  
d'environ 10 %

---

En 2004, le Ministère en charge du travail a recensé près de 15 000 accords conclus dans les entreprises et déposés dans les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP). Par rapport à l'année 2003 (19 000 accords conclus), le nombre d'accords d'entreprise diminue d'environ 10 %<sup>(1)</sup>, du fait notamment de la réduction du nombre d'accords conclus sur le thème du temps de travail. En 2004, le volume d'accords conclus dans les entreprises s'établit donc à un niveau équivalent à ce qu'il était avant la promulgation de la loi d'incitation à la réduction de la durée collective du travail de juin 1996<sup>(2)</sup>.

En 2004, la négociation collective a abouti à un accord formalisé et déposé dans les DDTEFP dans environ 9 000 entreprises<sup>(3)</sup> et a concerné environ 3,7 millions de salariés<sup>(4)</sup>.

---

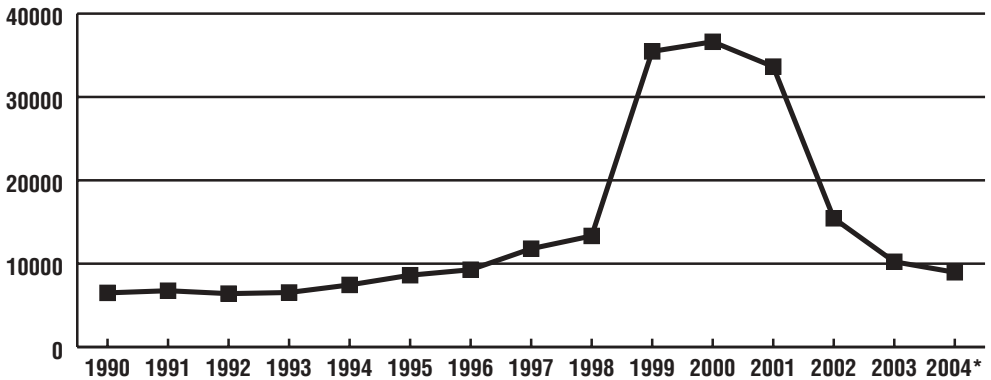
1) Les chiffres 2004 étant provisoires, on estime la diminution du nombre d'accords à 10 %.

2) Il s'agit de la loi dite Robien, à laquelle ont succédé les lois de juin 1998 et janvier 2000, dites Aubry 1 et Aubry 2.

3) Il s'agit ici du nombre d'unités signataires, pouvant comprendre des entreprises ou des établissements.

4) Chiffres estimés (voir Méthodologie).

## Évolution du nombre d'accords d'entreprise (hors participation, intéressement, épargne salariale)



Source : Accords d'entreprise, METCS-DARES  
\*Chiffres provisoires pour 2004

La part des accords signés dans les entreprises de moins de cinquante salariés poursuit son recul amorcé en 2003 : 18 % en 2004, contre 23 % en 2003 et 39 % en 2002. La négociation collective dans les petites entreprises est en général corrélée à l'attribution d'aides publiques, comme ce fut le cas, jusqu'à la mi 2003, de celles destinées à alléger le coût du passage aux trente cinq heures hebdomadaire. La négociation d'entreprise en 2004 confirme donc le mouvement engagé en 2003, traduisant un retour à une situation plus traditionnelle, où prédominent les grandes entreprises parmi les signataires. De manière générale, le volume et la structure des accords analysés sont conformes à l'image traditionnelle de la négociation annuelle antérieure aux lois d'incitation à la réduction du temps de travail.

# MÉTHODOLOGIE

## CIRCUIT DE LA COLLECTE DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Les données analysées par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) sont issues des seules informations enregistrées par les services des Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) lors du dépôt des accords par les entreprises. Ces données permettent notamment d'identifier les entreprises ou les établissements ainsi que leurs caractéristiques principales, comme l'effectif et le secteur d'activité, le statut des signataires, et des informations sur l'accord lui-même, tels que le type de texte (accord, avenant, dénonciation, désaccord) et les thèmes principaux.

## CHAMP DES ACCORDS

Le champ couvre l'ensemble des textes susceptibles d'être déposés par les entreprises et de faire l'objet d'un récépissé de dépôt que leur délivrent les DDTEFP. Il comprend donc également les textes relatifs à la participation, l'intéressement et l'épargne salariale. Or, depuis les évolutions importantes introduites par la loi de février 2001<sup>5)</sup>, des différences de pratiques d'enregistrement et de comptabilisation de ces textes sont apparues entre les différents départements. Dans de nombreux cas, les services du dépôt répugnent à enregistrer comme accord collectif une simple déclaration unilatérale de l'employeur prévoyant l'ouverture d'un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE). Les documents déposés se résument bien souvent au seul contrat commercial établi entre l'employeur et l'organisme bancaire ou la compagnie d'assurance.

## RECUEIL ET TRAITEMENT DE L'INFORMATION

Au cours de l'année 2004, plus de 48 000 textes ont été collectés par la DARES. Compte tenu des délais de dépôt des textes par les entreprises ainsi que du temps

5) Dite loi Fabius, diversifiant les produits d'épargne salariale et élargissant les possibilités d'adhésion à ces dispositifs pour les petites entreprises.

nécessaire à leur traitement par les services, une partie importante de ces documents relève de la négociation en 2003 : 36 000 textes ont donc été conservés au titre de la négociation en 2004.

Parmi ces derniers, un grand nombre de textes n'ont pu être exploités car ils présentaient des erreurs ou des incohérences impossibles à corriger (aucun thème de négociation mentionné, absence d'organisation syndicale signataire ou mandante en cas de conclusion de l'accord avec un délégué syndical ou un salarié mandaté). Au-delà des erreurs imputables à des problèmes techniques, il apparaît que, dans la majorité des cas, les textes concernés sont adoptés à la marge des règles de la négociation collective et relèvent la plupart du temps des dispositifs d'épargne salariale.

Afin de neutraliser l'hétérogénéité de la collecte d'information, et de comptabiliser des textes de statut analogue, seuls les accords signés par des délégués syndicaux, des salariés mandatés ou des délégués du personnel (après validation d'une commission paritaire de branche) ont finalement été pris en compte dans l'analyse statistique, soit 14 601 en 2004. Les textes ainsi éliminés concernent principalement les petites entreprises qui représentent au total peu de salariés, et portent pour l'essentiel sur les dispositifs d'épargne salariale.

Au total, le nombre de textes restant à analyser après chaque étape se présente comme suit :

<b>Nombre total de textes reçus début 2004</b>	<b>48 000</b>
- dont signés en 2004	36 000
- dont textes sans erreurs	28 500
- dont signés par des délégués syndicaux, des salariés mandatés, des délégués du personnel (après validation d'une commission de branche)	14 600

La même méthode a été appliquée aux accords signés en 2003, afin de permettre de comparer les données d'une année à l'autre. De plus, ces chiffres ont été actualisés, conduisant ainsi à revaloriser le nombre d'accords conclus en 2003 de 20 %, par rapport au chiffre publié dans l'édition précédente du Bilan.

## DES CHIFFRES PROVISOIRES POUR L'ANNÉE 2004

Pour des raisons de calendrier, les accords conclus en 2004 mais déposés en 2005 dans les DDTEFP n'ont pu être pris en compte dans cette analyse. Les résultats de l'année 2004 doivent donc être considérés comme provisoires. Dans certains cas, signalés dans le texte, ces résultats ont été redressés afin de les comparer aux données 2003 qui, elles, ont été actualisées et sont désormais définitives.

## LES THÈMES DE LA NÉGOCIATION

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 qui prend un temps dont ne disposent pas toujours les agents en charge du dépôt des accords. En conséquence, environ huit accords sur dix sont identifiés par un sujet unique de négociation, alors même que cette proportion était de quatre sur dix lorsque les accords d'entreprise étaient analysés par un réseau régional de correspondants de la négociation collective.

## LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME

L'épargne salariale est  
le thème le plus  
fréquemment abordé  
dans les accords

---

Sur la base des informations disponibles en 2004<sup>6)</sup>, plus de quatre accords déposés sur dix ont pour objet la mise en œuvre de dispositifs de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale. Il s'agit donc de l'ensemble de sujets le plus fréquemment traité, en nombre de textes comme de salariés concernés. Les mécanismes de "partage du profit" (intéressement et participation) ainsi que ceux destinés à favoriser le développement de l'épargne salariale (Plans d'Épargne d'Entreprise notamment) bénéficient d'incitations fortes des pouvoirs publics. En effet, ils ouvrent droit à divers avantages fiscaux et sociaux, tant pour les entreprises qui les mettent en place que pour leurs salariés.

En outre, la loi du 19 février 2001 a encouragé l'accès des entreprises, et particulièrement les plus petites d'entre elles, aux dispositifs d'épargne salariale, en diversifiant l'offre des produits disponibles. Les petites entreprises ont principalement ouvert, à partir de 2002, des Plans d'Épargne d'Entreprise (PEE) ou ont accédé à ce type de produit via des Plans d'Épargne Interentreprises (PEI). Ces derniers sont la plupart du temps assimilés à des accords de branche et ne sont donc pas comptabilisés ici, tout comme les PEE, dont la quasi totalité (plus de neuf sur dix) relève d'une décision unilatérale du chef d'entreprise<sup>7)</sup> et ne peut être considérée comme accord collectif (voir Méthodologie).

La diversification des produits d'épargne salariale s'est accentuée avec la loi du 21 août 2003<sup>8)</sup>, qui notamment créé un nouveau produit d'épargne dédié au financement de la retraite (PERCO). Cependant, la négociation d'entreprise autour de ce produit d'épargne de long terme n'a pas connu de développement notable en 2004. En revanche, les mesures de relance de la consommation des ménages permettant aux détenteurs de plans d'épargne salariale de "débloquer" par anticipation, jusqu'au 31 décembre 2004, les sommes issues des dispositifs de **participation** et d'**intéressement**, expliquent sans doute la progression de la proportion des accords sur ces thèmes. Un accord

6) On estime que les accords analysés représentent environ 80% de l'ensemble des accords signés en 2004.

7) Voir **Rapport annuel du Conseil Supérieur de la Participation pour 2002, La Documentation Française.**

8) Loi dite de réforme des retraites.



d'entreprise préalable était en effet nécessaire pour que les salariés aient la possibilité de puiser dans leur épargne tout en conservant le bénéfice des exonérations de cotisations sociales et fiscales. Outre un impact conjoncturel sur la consommation des ménages<sup>9)</sup>, ces mesures ont également eu un léger effet sur la négociation d'entreprise au second semestre.

## Les thèmes de négociation en 2003 et 2004\*

Chiffres 2004 provisoires

THÈMES NÉGOCIÉS	Nombre d'accords 2003	%	Nombre d'accords 2004	%
<b>Ensemble</b>	<b>19 014</b>		<b>14 601</b>	
Temps de travail	5 558	24,2	3 415	23,4
Salaires et primes	5 002	21,8	4 318	29,6
Participation, intéressement, épargne salariale	8 105	35,3	6 971	47,7
Droit syndical, Institutions Représentatives du Personnel	880	3,8	839	5,7
Conditions de travail	648	2,8	450	3,1
Emploi	549	2,4	405	2,8
Classification	300	1,3	229	1,6
Droit d'expression	161	0,7	140	1,0
Formation professionnelle	90	0,4	88	0,6
Autres	1218	5,3	959	6,6
<b>Total textes (hors Participation, intéressement et épargne salariale)</b>	<b>12 313</b>		<b>8 966</b>	

Source : Accords d'entreprise, METCS-DARES.

\* 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 %.

Lecture : en 2003, 5 558 accords ont abordé le thème du temps de travail, soit 24,2% de l'ensemble des accords conclus ; en 2004, 3 415 accords ont traité de ce même thème, soit 23,4 % de l'ensemble des accords.

Plus d'accords  
sur les salaires que  
sur le temps de travail

Les salaires et le temps de travail constituent les thèmes traditionnels de la négociation collective dans les entreprises. En 2004, près de 30 % des accords ont traité des salaires et 23 % du temps de travail. En excluant du calcul les textes relatifs à la participation, à l'intéressement et à l'épargne salariale qui ne relèvent pas du droit commun de la négociation collective, ces accords de salaires et de temps de travail représentent respectivement 48 % et 38 % de l'ensemble (étant bien

9) Note de conjoncture de l'Insee, Mars 2005.

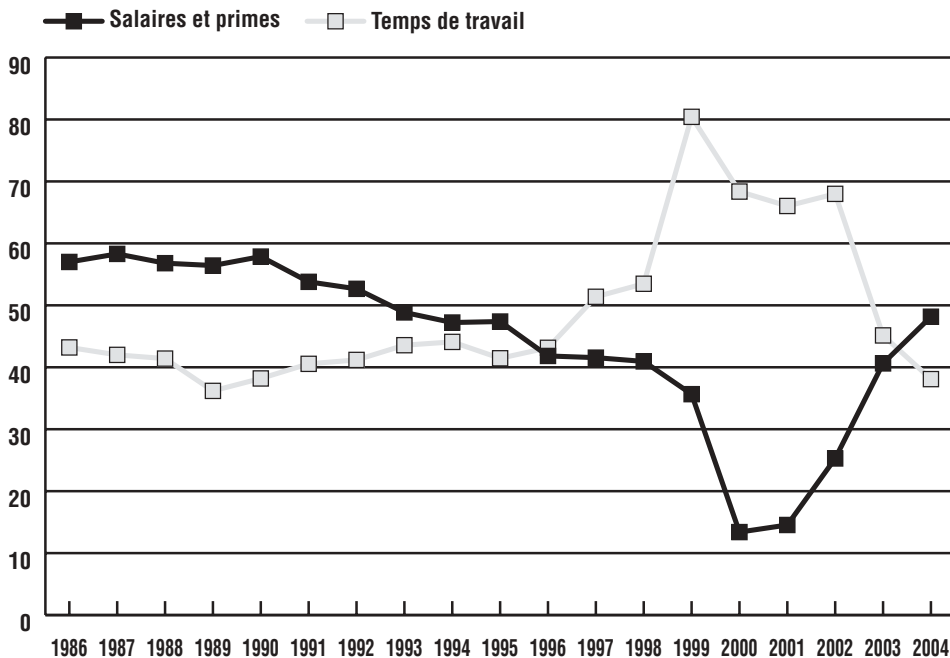
entendu qu'un accord peut traiter de plusieurs thèmes, même si l'information en la matière est loin d'être exhaustive).

Il faut remonter près de dix ans en arrière pour retrouver une situation caractérisée par le primat de la négociation salariale sur celle relative à la durée et l'aménagement du temps de travail. Au début des années quatre vingt dix, les entreprises négociaient et concluaient des accords principalement sur la question des salaires. Le temps de travail y était alors essentiellement évoqué sous forme d'une programmation des congés, des ponts et jours fériés. Progressivement, les questions de l'aménagement du temps de travail, de l'annualisation ou les débats autour de notions comme le partage du travail ont contribué à modifier le contenu de ces accords et susciter un développement de la négociation des entreprises sur le temps de travail. À partir de 1996, ce mouvement s'est amplifié sous l'effet des différentes lois d'incitation à la réduction du temps de travail<sup>(10)</sup>. L'année 2003 a marqué un tournant dans le processus de négociation sur la réduction du temps de travail, sous l'effet de la loi du 17 janvier 2003, qui a supprimé les incitations financières à réduire la durée collective du travail à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2003. La part des accords d'entreprise traitant de ces questions s'est donc considérablement réduite à partir de cette année.

---

10) La loi Robien de juin 1996, puis les deux lois Aubry de juin 1998 et janvier 2000.

## Évolution de la part des thèmes salaire et temps de travail dans les accords d'entreprise\*



Source : Accords d'entreprise, METCS-DARES

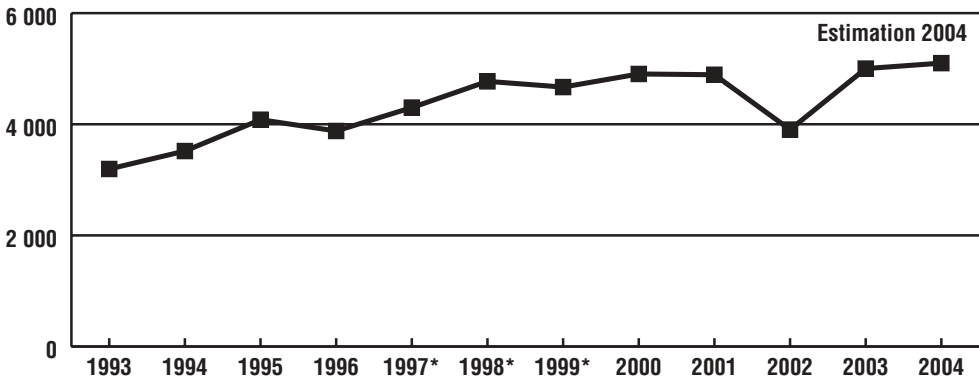
\* accords hors participation, intéressement et épargne salariale. Un accord peut comporter plusieurs thèmes, le total est supérieur à 100 %.

Une progression limitée du nombre d'accords salariaux

La négociation salariale ne s'est pas pour autant intensifiée en 2004, même si le nombre d'accords salariaux conclus par les entreprises aurait légèrement augmenté comparé à l'année précédente<sup>(11)</sup>. Depuis une dizaine d'années, le nombre d'accords recensés sur ce thème oscille entre quatre et cinq mille. Ces légères fluctuations s'expliquent, au gré du temps, par les variations de la conjoncture économique, plus ou moins propice à la négociation salariale, mais aussi par des modifications en matière de collecte des informations.

11) Il s'agit ici d'une estimation, les chiffres collectés pour 2004 étant provisoires (voir Méthodologie).

## Évolution du nombre d'accords salariaux conclus dans les entreprises



Source : Accords d'entreprise, METCS-DARES

\* Hors accords de compensation salariale totale ou partielle liée à la baisse de la durée du travail.

Le contexte économique caractérisé, en 2004, par une reprise de la croissance du PIB (+ 2,6 %<sup>(12)</sup>) et une légère progression du rythme de l'inflation (+ 2,1 % y compris tabac contre + 1,9 %<sup>(13)</sup> en 2003 ) a été plutôt favorable à la conclusion d'accords sur les salaires. Les salaires mensuels de base de l'ensemble des salariés (SMB) ont progressé de + 2,6 %<sup>(14)</sup>. Sans qu'il soit possible de le vérifier, la forte revalorisation du SMIC (+ 5,8 %) au 1<sup>er</sup> juillet 2004, prévue dans le cadre du processus de convergence des rémunérations minimales, pourrait également expliquer que certaines entreprises aient été amenées à négocier sur ce sujet pour se mettre en conformité avec l'évolution du salaire minimum ou maintenir leur hiérarchie salariale. Ces différents éléments n'ont cependant pas suscité un fort accroissement du nombre d'accords salariaux, qui restent le fait d'un nombre relativement réduit de grandes entreprises. En effet, 85 % des ces accords sont signés dans les unités de plus de cinquante salariés.

Aménagement  
du temps de travail  
plutôt que réduction  
de la durée

La durée collective hebdomadaire moyenne du travail<sup>(15)</sup> est de 35,6 heures depuis le second semestre 2002. Cette stabilité se traduit, dans le champ de la négociation, par une diminution du nombre d'accords de temps de travail ainsi que d'une modification de leur

12) 2,4 % en variation corrigée des jours ouvrables.

13) Indice des prix Ensemble des ménages en glissement annuel de décembre à décembre.

14) En glissement de décembre à décembre, voir "Activité et Conditions d'Emploi de la Main d'Oeuvre au 4<sup>e</sup> trimestre 2004", Premières Informations N°13.1, mars 2005, DARES.

15) Pour les salariés à temps complet, selon l'enquête ACEMO trimestrielle, voir Premières Informations N° 13.1, mars 2005, DARES.

contenu. Deux accords de temps de travail sur trois portent en effet exclusivement sur la question de son aménagement. Bien que le texte des accords ne puisse être analysé en détail, il est probable que les entreprises mettent en œuvre des dispositifs classiques de gestion du temps. Cela peut concerner des modalités d'aménagement du temps de travail (modulation des horaires, heures supplémentaires, travail de nuit, temps partiel...) comme la programmation des jours de congé pour l'année.

La réduction de la durée du travail au sens strict n'est donc pratiquement plus une thématique des accords d'entreprise signés en 2004. Un accord de temps de travail sur trois aborde néanmoins cette question, mais dans la grande majorité des cas, elle y est évoquée simultanément à celle de l'aménagement. Compte tenu de la stabilité de la durée moyenne du travail (voir supra), on peut ici faire l'hypothèse qu'il s'agit principalement de textes qui, suite à un accord antérieur de RTT, procèdent à des adaptations ou des ajustements en matière d'organisation du temps de travail, plutôt qu'à de véritables remises en cause des compromis antérieurs. De fait, lorsqu'ils traitent de RTT, deux textes sur trois sont des avenants à un accord antérieur ; ce n'est le cas que d'un texte sur cinq lorsque l'aménagement du temps de travail est évoqué seul. La forte proportion d'avenants parmi les textes de temps de travail (voir tableau page suivante) est donc due, pour l'essentiel, aux quelques renégociations visant à adapter ou compléter les règles d'organisation définies dans le cadre des anciens accords de RTT.

Les caractéristiques de la négociation d'entreprise durant l'année 2004 s'inscrivent donc dans le prolongement des observations effectuées l'an passé et confirment le retour à une négociation annuelle traditionnelle sur le thème du temps de travail. Elle est le fait des grandes entreprises, les petites étant peu coutumières de la conclusion formelle d'un accord lorsque les circonstances réglementaires ne l'exigent pas. Ainsi, 80 % des avenants à des accords antérieurs concernent des entreprises de plus de cinquante salariés en 2004, contre 75 % en 2003 et 35 % en 2002.

## Type de texte conclu en 2004, selon le thème principal abordé

Chiffres provisoires

TYPE DE TEXTE	Temps de travail	%	Hors temps de travail	%	Ensemble	%
Ensemble	3 415	100,0	11 186	100,0	14 601	100,0
Accord initial	2 025	59,3	8 256	73,8	10 281	70,4
Avenant	1 236	36,2	2 278	20,4	3 514	24,1
Dénonciation	51	1,5	68	0,6	119	0,8
Procès verbaux de désaccord	103	3,0	584	5,2	687	4,7

Source : Accords d'entreprise, METCS-DARES

Dans l'ensemble, la proportion d'avenants est restée stable entre 2003 (23 %) et 2004 (24 %), montrant ainsi la part non négligeable de ces ajustements dans l'activité conventionnelle des entreprises. Ces textes correctifs ou adaptatifs peuvent apporter des compléments simplement techniques et ponctuels à un accord antérieur. Ils peuvent également en modifier plus profondément le contenu. Les données disponibles ne permettent pas d'évaluer la portée de ces renégociations.

Les dénonciations et les procès verbaux de désaccords, dans une moindre mesure, apparaissent très minoritaires. Le faible nombre des dénonciations et procès verbaux de désaccord s'expliquent aussi par des difficultés de collecte de l'information : peu formalisés dans les entreprises, ni a fortiori déposés, ces textes sont donc rarement portés à la connaissance de l'administration. Lorsque les acteurs de la négociation prennent soin de formaliser l'absence de conclusion d'un accord, c'est le plus souvent sur des questions de rémunération que les discussions ont achoppé : 75 % des désaccords sont liés à la question des salaires et environ 20 % à celle de l'épargne salariale en général.

Les thèmes connexes  
de la négociation  
collective

Dans l'entreprise, les négociateurs privilégient donc les thèmes relatifs d'une part, à l'évolution des rémunérations, sous sa forme salariale ou périphérique, au travers notamment des différents mécanismes participatifs, et d'autre part, à la fixation de règles concernant le temps de travail en général. Le domaine de discussion des acteurs est cependant plus vaste et embrasse finalement l'ensemble des sujets qui touchent aux conditions

d'emploi et de travail de la main-d'œuvre, parmi lesquels, le droit syndical, les conditions de travail, l'emploi, la formation professionnelle, ou la prévoyance collective.

Hormis les accords traitant du droit syndical et des institutions représentatives du personnel qui semblent n'aborder exclusivement que cet aspect, ceux qui mentionnent d'autres thèmes le font souvent en complément du sujet principal. Parmi les accords comportant une clause relative aux conditions de travail, près d'un sur cinq traite de l'aménagement du temps de travail et plus d'un sur trois des salaires. La nature des conditions de travail (plus ou moins grande pénibilité) constitue souvent un élément de la détermination de la rémunération, notamment aux travers des primes. Bien qu'il soit impossible ici de préciser la nature exacte de l'articulation entre ces deux aspects dans les accords d'entreprise, les négociateurs associent néanmoins la question des conditions de travail à celle des salaires. Quant aux accords abordant simultanément les thèmes des conditions de travail et du temps de travail, ils pourraient être liés au contexte plus général de l'organisation du travail dans l'entreprise.

C'est donc avant tout autour de la question salariale que viennent s'articuler les autres thèmes de négociation : elle est par exemple présente dans quatre accords sur dix mentionnant l'emploi, près de six sur dix en matière de formation professionnelle ou même trois sur dix lorsque la prévoyance collective est citée, six sur dix en cas de clause d'égalité professionnelle. Le nombre relativement faible d'accords portant sur ces autres thèmes de négociation, loin de montrer le désintérêt des acteurs de l'entreprise pour ces sujets, traduit plutôt le fait qu'ils sont évoqués comme simples clauses d'un accord, dont le thème central est bien souvent le salaire. Ceci est notamment le cas pour la centaine d'accords traitant d'égalité professionnelle associée, dans 65 % des cas, au thème des salaires, mais aussi, dans 54 % des cas, à celui du temps de travail. Or, ces clauses ne font pas toujours l'objet d'un signalement de la part de l'administration : on observe que près de 80 % des accords sont référencés comme n'ayant abordé qu'un thème unique, phénomène qui relève principalement du mode de collecte des informations plutôt que du véritable contenu de la négociation (voir Méthodologie).

## LES SIGNATAIRES

Près de 97 % des accords conclus en 2004 ont été signés par des délégués syndicaux, contre 93 % en 2003 et 78 % en 2002. Consécutivement à la fin du processus de négociation sur la réduction du temps de travail, le recours à la procédure de validation des accords d'entreprise par voie de mandatement d'un salarié auprès d'une organisation syndicale représentative est désormais un phénomène marginal (1 %). En effet, dans le cadre des lois d'incitation à la réduction du temps de travail de juin 1998 et janvier 2000, cette modalité permettait aux entreprises sans délégué syndical de conclure un accord en bonne et due forme et de bénéficier ainsi des allègements de cotisations sociales employeur accordés. Un accord sur cinq était encore conclu selon cette modalité en 2002. Ce mode de conclusion des accords a été étendu par la loi du 4 mai 2004 à l'ensemble des thèmes de négociation. Dès lors qu'un accord de branche, étendu par le Ministre en charge du travail, en fixe les modalités, toute entreprise appliquant les dispositions dudit accord de branche peut alors conclure un accord avec un salarié mandaté ou un représentant élu du personnel. Cette possibilité n'a manifestement pas encore été utilisée par les entreprises en 2004. De fait, aucun accord de ce type n'a été conclu par les branches professionnelles.

### Nombre d'accords conclus en 2002, 2003 et 2004 selon les types de signataires

*chiffres provisoires en 2004*

SIGNATAIRES	Nombre d'accords 2002	%	Nombre d'accords 2003	%	Nombre d'accords 2004	%
<b>Ensemble</b>	<b>22 976</b>	<b>100,0</b>	<b>19 014</b>	<b>100,0</b>	<b>14 601</b>	<b>100,0</b>
Délégués syndicaux	17 906	77,9	17 702	93,1	14 083	96,5
Salariés mandatés	4 556	19,8	808	4,2	149	1,0
Délégué du personnel désigné délégué syndical	514	2,2	504	2,7	369	2,5

Source : Accords d'entreprise, METCS-DARES



Lorsque les accords sont signés par des délégués syndicaux, la CFDT est l'organisation dont les représentants ont le plus fréquemment apposé leur paraphe aux côtés de celui de l'employeur, avec 60 % du total. Viennent ensuite les délégués de la CGT et de la CGT-FO, qui signent respectivement 53 % et 42 % des accords. La CFE-CGC et la CFTC ont, quant à elles, signé 36 % des textes pour la première et 30 % pour la seconde.

Le taux de signature est un indicateur qui renseigne sur la volonté de chaque organisation syndicale de s'accorder avec l'employeur sur une position commune, mais également sur sa présence et son influence 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 ce dernier aspect. Les organisations syndicales signent environ neuf des dix accords qu'elles auraient été en mesure de signer<sup>(16)</sup>, à l'exception de la CGT qui n'en signe que huit.

## Nombre d'accords signés par des délégués syndicaux et taux de signature par organisation syndicale signataire\*

Chiffres 2004 provisoires

SIGNATAIRES	Nombre de textes	CGT	CFTC	CFDT	CFE-CGC	CGT-FO	Autres syndicats
Délégués syndicaux							
2004 (provisoire)	14 083	52,7	30,3	60,2	36,2	41,7	14,0
2003	17 702	50,0	28,7	59,3	35,1	41,3	13,7
2002	17 906	48,8	27,8	59,3	32,7	39,9	13,9

Source : Accords d'entreprise, METCS-DARES

\* Un accord peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales, la somme des pourcentages est donc supérieure à 100.

## Propension\* à signer par organisation syndicale

Chiffres 2004 provisoires

SIGNATAIRES	Nombre de textes	CGT	CFTC	CFDT	CFE-CGC	CGT-FO
Délégués syndicaux						
2004 (provisoire)	14 083	83,3	90,2	91,9	92,5	88,3
2003	17 702	82,0	89,0	91,2	92,7	87,4
2002	17 906	84,4	91,4	92,4	92,7	89,0

Source : Accords d'entreprise, METCS-DARES

\* Part des accords signés par une organisation syndicale lorsqu'elle est présente dans l'entreprise. Aucune organisation n'étant présente dans les entreprises recourant au mandatement, la propension à signer ne peut être calculée dans ce cas.

<sup>16)</sup> 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.

## LA NÉGOCIATION SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Moins d'un accord sur cinq signé dans les entreprises de moins de 50 salariés

Au cours des cinq dernières années, la part des accords déposés par les petites entreprises a connu une progression très forte, directement liée à la nécessité de conclure des textes en bonne et due forme pour bénéficier des aides financières dans le cadre de la réduction du temps de travail ou des exonérations fiscales et sociales associées aux dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale. Ce phénomène est apparu d'autant plus marquant que la négociation ou les discussions ne sont pas systématiquement formalisées dans ces entités. En 2002, près de 40 % des accords étaient signés dans des entreprises de moins de cinquante salariés. À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2003, les incitations financières à procéder à une réduction négociée de la durée du travail ayant été supprimées<sup>(17)</sup>, cette proportion a diminué pour s'établir à 23 % dans ces petites entreprises, puis à 18 % en 2004.

Les accords déposés dans les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle revêtent donc les caractéristiques d'une forme plus traditionnelle de la négociation, à l'instar de celle qui porte plus particulièrement sur le thème salarial : moins de 15 % de ces accords sont conclus dans des entreprises de moins de cinquante salariés.

### Répartition des accords conclus en 2004 sur les salaires et le temps de travail selon la taille de l'unité signataire\*

Chiffres provisoires

TAILLE	Nombre d'accords	%	Temps de travail	%	Salaires et primes	%
<b>Ensemble</b>	<b>14 601</b>	<b>100,0</b>	<b>3 415</b>	<b>100,0</b>	<b>4 318</b>	<b>100,0</b>
10 salariés et moins	794	5,4	139	4,1	104	2,4
11 à 20 salariés	503	3,4	146	4,3	121	2,8
21 à moins de 50 salariés	1 335	9,1	430	12,6	402	9,3
50 à moins de 100 salariés	2 448	16,8	646	18,9	840	19,5
100 à moins de 200 salariés	2 993	20,5	715	20,9	1 025	23,7
200 à moins de 500 salariés	3 445	23,6	748	21,9	1 063	24,6
500 salariés et plus	3 083	21,1	591	17,3	763	17,7

Source : Accords d'entreprise, METCS-DARES

\*Un accord pouvant aborder plusieurs thèmes, le nombre total d'accord est inférieur à la somme des accords par thème

17) Par la loi du 17 janvier 2003, dite loi Fillon ; on constate que 85 % des accords initiaux de réduction du temps de travail sont conclus au premier semestre et singulièrement au mois de juin.

3,7 millions de salariés sont employés dans des entreprises au sein desquelles au moins un accord a été conclu en 2004<sup>(18)</sup>. Ils sont concentrés dans les grandes entreprises : plus de sept sur dix travaillent dans une unité dont l'effectif excède cinq cents personnes. Ces entreprises représentent 14 % des unités signataires, dans lesquelles ont été conclus 21 % du total des accords. En revanche, les textes conclus dans les petites unités concernent une part très faible des salariés : 24 % des unités ayant déposé un texte comptent moins de cinquante salariés ; elles ont déposé 18 % de l'ensemble des textes, mais n'emploient que 1 % des salariés concernés.

### Répartition des accords, unités signataires et salariés concernés selon la taille de l'unité signataire

Chiffres 2004 provisoires

TAILLE	Nombre d'accords	%	% unités signataires (entreprises-établissements)	% salariés concernés
<b>Ensemble</b>	<b>14 601</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
10 salariés et moins	927	6,3	8,5	0,1
11 à 20 salariés	464	3,2	4,2	0,2
21 à moins de 50 salariés	1 241	8,5	11,0	1,0
50 à moins de 100 salariés	2 448	16,8	19,7	3,5
100 à moins de 200 salariés	2 993	20,5	21,8	7,7
200 à moins de 500 salariés	3 445	23,6	20,9	16,1
500 salariés et plus	3 083	21,1	13,8	71,5

Source : Base des accords d'entreprise, METCS-DARES

<sup>18)</sup> Il s'agit d'une estimation car les textes conclus en fin d'année et déposés par les entreprises début 2005 dans les DDTEFP n'ont pas pu être exploités compte tenu des délais de réalisation de ce bilan annuel.

## LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Plus de la moitié  
des accords conclus  
dans les services

---

Globalement la répartition par secteur d'activités économiques des accords d'entreprise conclus est restée relativement stable entre 2003 et 2004. C'est dans le tertiaire que le plus grand nombre d'accords ont été signés en 2004, avec 53 % des accords déposés. Ce sont notamment les secteurs des services aux entreprises et du commerce qui ont le plus contribué au développement de la négociation : ils ont rassemblé respectivement 15 % et 9 % des accords.

Plus de la moitié des accords sont donc signés dans des entreprises du secteur des services. Parmi les salariés couverts par un accord d'entreprise, les entreprises du tertiaire en emploient près de deux sur trois en 2004.

## Proportion des effectifs dans l'emploi total, répartition des accords, unités signataires et salariés concernés selon l'activité

Chiffres provisoires en 2004

ACTIVITÉ (NES 16)	Part des effectifs dans l'emploi total <sup>(1)</sup>	Nombre d'accords	%	% unités signataires (entreprises-établissements)	% salariés concernés
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>14 601</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Agriculture, sylviculture, pêche</b>	<b>0,1</b>	<b>21</b>	<b>0,1</b>	<b>0,2</b>	<b>0,0</b>
Industries agricoles et alimentaires	3,2	688	4,7	4,5	2,9
Industrie des biens de consommation	3,7	963	6,6	6,3	4,5
Industrie automobile	1,7	316	2,2	1,8	3,0
Industries des biens d'équipement	4,6	1 253	8,6	7,9	7,7
Industries des biens intermédiaires	8,2	2 671	18,3	17,5	10,9
Énergie*	1,4	285	2,0	1,6	2,9
<b>Industrie</b>	<b>22,9</b>	<b>6 176</b>	<b>42,3</b>	<b>39,7</b>	<b>32,0</b>
<b>Construction</b>	<b>7,5</b>	<b>602</b>	<b>4,1</b>	<b>4,9</b>	<b>2,3</b>
Commerce	18,0	1 353	9,3	10,3	9,0
Transports*	6,4	1 028	7,0	7,3	5,7
Activités financières	3,5	1 039	7,1	5,1	12,2
Activités immobilières	1,9	295	2,0	2,2	1,1
Services aux entreprises*	20,2	2 124	14,5	14,6	29,3
Services aux particuliers	7,5	462	3,2	3,7	2,5
Éducation, santé, action sociale	9,0	973	6,7	8,2	3,6
Administration et activités associatives	3,0	411	2,8	3,1	1,7
<b>Tertiaire</b>	<b>69,5</b>	<b>7 685</b>	<b>52,6</b>	<b>54,5</b>	<b>65,0</b>
Activité inconnue	-	117	0,8	0,7	0,7

Source : Accords d'entreprise, METCS-DARES

\* estimation d'emploi INSEE au 31/12/2003

(1) Effectifs UNEDIC au 31/12/2003, hormis les trois secteurs marqués d'une \*, soit un total de 16,7 millions de salariés. Lecture : 7,5 % des salariés sont employés dans le secteur de la construction ; 602 accords y ont été signés en 2004, soit 4,1 % de l'ensemble des accords et 4,9 % des unités signataires. Les salariés concernés par un accord dans ce secteur représentent 2,3 % de l'ensemble des salariés travaillant dans une entreprise où un accord a été conclu.

42 % des accords émanent du secteur industriel, principalement de l'industrie des biens intermédiaires et des biens d'équipement, avec respectivement 18 % et 9 % des accords déposés. À eux seuls, ces deux secteurs rassemblent près du cinquième des salariés concernés par la négociation d'entreprise en 2004. 32 % des salariés concernés par un accord d'entreprise travaillent dans des entreprises industrielles en 2004. En analysant ces résultats au regard de la part dans l'emploi total des différents secteurs d'activité, les salariés de l'industrie apparaissent toujours surreprésentés parmi l'ensemble des salariés concernés par un accord d'entreprise : ils représentent moins d'un quart dans l'emploi total, contre

près d'un tiers parmi les salariés couverts par un accord d'entreprise. Néanmoins, cet effet s'est progressivement atténué au cours des dernières années.

Dans le secteur de la construction, caractérisé par la forte proportion de petites entreprises, les 4 % d'accords déposés ne couvrent que 2 % des salariés concernés par la négociation d'entreprise.

## LE CALENDRIER DES NÉGOCIATIONS

Dans les entreprises, la négociation collective s'échelonne généralement selon un calendrier assez régulier. En début d'année le rythme est assez élevé ; il se poursuit au deuxième trimestre, ralentit nettement au troisième, durant les mois d'été, et reprend sensiblement en fin d'année. Compte tenu du caractère provisoire des données 2004, seulement 13 % des accords sont conclus au dernier trimestre, ceux signés en fin d'année et déposés début 2005 par les entreprises n'ayant pu être pris en compte dans l'analyse (voir Méthodologie).

Environ un accord sur trois a été signé au cours du premier trimestre (36 %) comme au deuxième trimestre (34 %). Au premier trimestre la négociation est plutôt d'ordre salarial : 37 % des accords signés au premier trimestre traitent principalement des salaires et des primes, alors qu'ils représentent moins de 30 % de l'ensemble des accords signés dans l'année. Traditionnellement, les questions relatives à l'épargne salariale, notamment l'intéressement, sont abordées par les entreprises au deuxième trimestre, car faute d'avoir signé un accord dans le courant du premier semestre, elles ne peuvent prétendre voir les primes versées au titre de ce dispositif pour l'exercice écoulé exonérées de cotisations sociales. En effet, dépassé ce délai, elles disposent d'une information susceptible de remettre en cause le caractère aléatoire de la prime d'intéressement. Cependant en 2004, parmi l'ensemble des textes signés au deuxième trimestre, 49 % sont regroupés sous la rubrique "participation, intéressement et épargne salariale", alors qu'ils représentent 48 % de l'ensemble des accords. Contrairement à l'année précédente, l'effet calendaire n'a donc pas joué. Ceci s'explique par des signatures d'accords plus fréquente sur ces questions au second semestre, que l'on peut sans doute imputer aux mesures permettant aux détenteurs de plans d'épargne salariale de "débloquer" par anticipation, jusqu'au 31 décembre 2004, les sommes issues des dispositifs de participation et d'intéressement. De manière tout à fait exceptionnelle, la part des accords signés durant le troisième trimestre a donc légèrement progressé : 18 % en 2004 (dont 57 % portent sur l'épargne salariale en général) contre 13 % en 2003.





Partie 3  
**LES DOSSIERS**



# LES DOSSIERS

---

## ***Approche thématique***

Dossier n° 1 : La négociation de branche sur la formation professionnelle en 2004 : éléments d'analyse

Dossier n° 2 : Bilan de la mise en œuvre de la loi du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques : les accords de méthode en 2003 et 2004

## ***Approche territoriale***

Dossier n° 3 : Le dialogue social en Europe

Dossier n° 4 : L'extension du champ du dialogue social local

## ***Approche transversale***

Dossier n° 5 : Les conflits collectifs du travail dans les entreprises du secteur privé en 2004

Dossier n° 6 : La mise en œuvre des dispositions de la loi du 4 mai 2004 permettant aux entreprises de déroger aux accords de branche

## ***Approche sectorielle***

Dossier n° 7 : La négociation dans les professions agricoles en 2004

Dossier n° 8 : La négociation collective dans les entreprises publiques en 2003 et 2004



LA NÉGOCIATION  
DE BRANCHE  
SUR LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE  
EN 2004 :  
ÉLÉMENTS D'ANALYSE

---

*Étude réalisée par :  
Circé Consultants  
Jean-Marie Luttringer, Carine Seiler*

*Le présent rapport est un document de recherche.  
À ce titre, il n'engage que ses auteurs et ne représente pas  
la position du Ministère de l'emploi, du travail et de la  
cohésion sociale.*

**Remarques méthodologiques :**

L'étude constitue une photographie au 31 décembre 2004 (les accords étudiés sont ceux qui ont été signés de juin à décembre 2004). Il est possible d'affirmer que la négociation a connu une évolution qualitative au fil des mois, évolution que cette photographie prend partiellement en compte.

Les **branches étudiées sont les suivantes** : Agriculture, Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, Services de l'automobile, Parfumerie esthétique, Travail temporaire, Cabinets d'avocats, BTP, Métallurgie, Transport aérien, Textile (industrie), Chaussure , Télécommunications, Pharmacie (industries), Animation, Ameublement, Horlogerie, Imprimerie et industries graphiques, Assurance, Notariat, Commerce de gros, Boucherie, Propreté, Négoce des Matériaux de construction, Transport fluvial, Cabinets dentaires, Cuirs et peaux, Avocat salarié, Chimie (industries), Confiserie, chocolaterie et biscuiterie, Couture, Cabinets médicaux, Tourisme social et familial, Plasturgie, Transports routiers, Équipements thermiques, Banques, Publicité, Pétrole, Pin maritime, Aide à domicile, Hôtellerie Restauration, Restauration rapide, Hospitalisation privée, Syntec, Sanitaire et social.

# LA NÉGOCIATION

---

## DE BRANCHE

---

## SUR LA FORMATION

---

## PROFESSIONNELLE

---

## EN 2004 :

---

## ÉLÉMENTS D'ANALYSE

---

En 2004, quelques 130 accords de branche ont été signés en application de la loi du 4 mai 2004 et de l'ANI du 5 décembre 2003, auxquels il convient d'ajouter les deux accords interprofessionnels "à défaut" négociés par le MEDEF d'un côté et la CGPME de l'autre<sup>(1)</sup>.

Il s'agit là d'un phénomène d'une grande ampleur. Il faut remonter au milieu des années 1990, à la suite des textes de 1991-1992 et en particulier la loi quinquennale pour l'emploi du 20 décembre 1993 pour trouver un processus de négociation semblable (100 et 150 accords de branche ont été signés par an entre 1993 et 1998<sup>(2)</sup>).

La réforme adoptée en 2004 s'inscrit dans un contexte caractérisé par la rupture démographique, la priorité européenne fixée à la formation comme facteur de compétitivité des entreprises et un transfert accentué de compétences en matière de formation tout au long de la vie aux conseils régionaux. La volonté de renforcer le dialogue social, exprimée dans la loi du 4 mai 2004<sup>(3)</sup>, et la priorité donnée à la négociation de branche dans ce contexte ont largement contribué à l'ampleur de ce processus de négociation<sup>(4)</sup> ; et ce contexte a eu un impact sur les fonctions de la négociation de branche.

---

1) Accord du 20 septembre 2004 pour le réseau AGEFOS-PME et accord du 17 novembre 2004 pour le réseau OPCAREG.

2) Cabinet Circé avec la collaboration de Patrick Guilloux : "La négociation collective sur la formation professionnelle - Décennie 90-2000", La négociation collective en 1999 - Tome III - Les dossiers - Éditions législatives, page 183.

3) François Fillon, "L'esprit d'une réforme", Droit social, mai 2004.

4) Jean-Marie Luttringer, "Formation professionnelle tout au long de la vie et négociation collective", Droit Social, mai 2004.

La négociation de branche fixe dorénavant des orientations pour l'affectation des fonds de la formation. Elle donne des indications, elle propose un cadre d'orientations de méthode aux autres niveaux de négociation : groupe, entreprise, niveau territorial. Elle a également une fonction normative : création de droits et mise en place de procédures permettant la mise en œuvre de formation tout au long de la vie...

Les analyses qui suivent s'appuient sur une étude portant sur un échantillon de 45 accords qui représentent un taux de couverture de 60 % des salariés du privé. L'échantillon est constitué d'accords signés entre juin et décembre 2004. L'étude d'accords globaux ou du moins portant sur les principaux dispositifs créés par la loi du 4 mai 2004 ou l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 a été privilégiée. Les accords ne portant que sur la création de l'Observatoire Prospectif des Métiers et Qualifications ou ne traitant que du financement n'ont en revanche pas été analysés.

Il s'agit d'une évaluation portant sur la façon dont les accords de branche ont transposé les règles de la loi et de l'ANI<sup>5)</sup>. Elle s'intéresse plus particulièrement à la valeur ajoutée de la négociation de branche en matière d'accès à la formation, comparée à la négociation interprofessionnelle et à la loi<sup>6)</sup>. Elle vérifie l'hypothèse selon laquelle la réforme conduit à l'émergence de politiques de branche en matière de formation.

5) Ce n'est pas la seule investigation de ce type réalisée par le cabinet Circé : il s'appuie sur des travaux conduits en France et en Europe depuis plus de 15 ans : "Analyse du contenu de 282 accords de classification des conventions collectives de branche" ; Circé consultants "La négociation collective sur la formation professionnelle – Décennie 90-2000" La négociation collective en 1999 – Tome III – Les dossiers – Éditions législatives, pp. 177 et suiv. ; Jean-Marie Luttringer "L'obligation de négocier la formation continue dans l'entreprise", *Droit Social*, février 1986, pp. 145-150. ; Jean-Marie Luttringer "L'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels" *Droit social* n° 11 – 191 – pp. 800-806 ; Jean-Marie Luttringer "Vers de nouveaux équilibres entre temps de travail et temps de formation ?" *Droit social* n° 3, mars 2000, p. 277. ; Circé consultants "Temps de travail et temps de formation dans les accords de branche et d'entreprise d'aménagement et de réduction de temps de travail", Éditions législatives, Tome III, 2000 ; Circé consultants "Accords de branche relatifs au capital de temps formation", septembre 1998, pour le compte du CPNFP ; Circé consultants "Accords de branche sur la formation professionnelle hors champ, 1998", pour le compte du CPNFP ; Circé consultants "La négociation collective sur la formation professionnelle" : décennie 1990 – 2000, Éditions législatives, Tome III, 1999.

6) Les dispositions qui se distinguent du référentiel juridique constitué par la loi ou par l'ANI seront qualifiées de "spécifiques ou d'innovantes" dans les développements qui suivent.



# GRANDES CARACTÉRISTIQUES DU PROCESSUS DE NÉGOCIATION EN 2004

Il apparaît d'emblée que le champ de négociation s'est élargi depuis la réforme de la formation et que la branche s'est largement saisie des thématiques ouvertes à la négociation telles qu'elles sont délimitées par les articles L 933-2 et L 934-2 nouveau du Code du travail et l'article 7-5 de l'ANI du 5 décembre 2003.

Il faut signaler que 73 % des textes analysés sont des accords<sup>7)</sup> et 27 % des avenants. Il faut également noter que ces accords sont pour l'essentiel (les 3/4 de l'échantillon) des accords globaux. Pour un peu plus d'un quart, la négociation a traité de façon séparée les différents thèmes (certains des accords étudiés ne traitent que de la professionnalisation ; il y avait urgence, les dispositifs devaient entrer en application au 1<sup>er</sup> octobre 2004).

Les accords de branche (ou les avenants) bénéficient dans l'ensemble d'un taux de signature important<sup>8)</sup>. Ce sont la CFDT et la CFTC qui ont signé le plus grand nombre d'accords (89 % des accords), suivies de très près par la CFE-CGC (87 %). La CGT-FO a signé 78 % des accords et la CGT près d'un accord sur deux (49 %).

Enfin, l'analyse d'un échantillon de 45 accords fait apparaître que certains thèmes ont été largement abordés alors que d'autres ont été peu traités.

## LES ORIENTATIONS EXPRIMÉES DANS LES PRÉAMBULES, LE LIEN AVEC LE CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE DE LA BRANCHE ET LES OUTILS AU SERVICE D'UNE POLITIQUE DE BRANCHE

La branche est devenue, depuis la réforme de la formation, le niveau privilégié de définition et de mise en œuvre **d'actions** de formation, permettant d'allier renforcement de la compétitivité et défense de l'emploi. Va-t-elle devenir du même coup le lieu privilégié de définition et de mise en œuvre de **politiques** de formation ? Il est encore un peu tôt pour l'affirmer à la lecture des 45 premiers accords.

7) Accord portant sur les priorités et les moyens de la formation professionnelle tout au long de la vie ou accords relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie sont les intitulés que l'on retrouve le plus souvent.

8) Il faut souligner que ces accords sont pris en application d'un accord national interprofessionnel qui avait recueilli la signature des cinq confédérations syndicales.

Cependant les indices de l'affirmation de ces **politiques** permettent de mettre en évidence la prise de conscience par les branches des enjeux notamment démographiques qui font de la formation un rouage indispensable de la gestion des ressources humaines.

Cela apparaît tout d'abord à la lecture des priorités qu'affirment les branches : 36 % des accords ont désigné des publics prioritaires et 91 % ont défini les orientations prioritaires de la branche. Cela apparaît ensuite lorsqu'on analyse les préambules des accords. La plupart des accords ont en effet replacé la négociation sur les objectifs, moyens et priorités de la formation dans son contexte, dans son environnement socio-économique.

À peine plus d'un quart des accords n'ont pas de préambule ou n'ont pas restitué le contexte propre de la branche. Cependant, il serait erroné d'affirmer que ces accords "non contextualisés" sont sans réelle valeur ajoutée par rapport à la loi ou à l'accord national interprofessionnel<sup>9)</sup>.

De façon générale, on retiendra que 60 % des branches de l'échantillon ont voulu privilégier l'attractivité de la branche notamment vis-à-vis des jeunes : elles ont fait le choix de revaloriser les niveaux de rémunération des titulaires des contrats de professionnalisation ou des contrats d'apprentissage<sup>10)</sup>. Certains accords ont exprimé la volonté de fidéliser les salariés au sein de la branche et, l'une n'étant d'ailleurs souvent pas exclusive de l'autre, un tiers des branches ont adopté des mesures à la fois en faveur de l'attractivité de la branche et de la fidélisation des salariés<sup>11)</sup>.

Cette volonté de définir des **politiques** de formation qui s'appliquent (et s'imposent) à l'ensemble des entreprises de la branche se traduit également par la décision de 82 % d'entre elles de rendre leurs accords impéra-

9) L'accord **notariat**, non contextualisé, est par exemple "innovant" du point de vue du crédit d'heures DIF (25 heures par an). Il prévoit en outre une rémunération spécifique pour les titulaires des contrats de professionnalisation, plus favorable que la loi. Il fixe également les règles applicables en matière d'articulation temps de travail et temps de formation. L'accord **confiserie** accorde un crédit DIF plus favorable que la loi aux salariés de la branche (22 heures par an et 23 heures la sixième année) et augmente la rémunération des titulaires des contrats de professionnalisation de plus 5 % par rapport à la loi.

10) Notamment accords **ameublement, animation, assurance, banques, boucherie, BTP, cabinets dentaires, commerce de gros, confiserie, équipements thermiques, horlogerie, hospitalisation privée, imprimerie et industries graphiques, métallurgie, négoce des matériaux de construction, notariat, parfumerie-esthétique, pétrole, pin maritime, plasturgie, propreté (apprentissage), sanitaire et social, services automobiles, syntec, télécommunications, tourisme social et familial, transports routiers.**

11) Accords **agriculture, assurance, BTP, horlogerie, hospitalisation privée, imprimerie, métallurgie, pétrole, pin maritime, propreté, syntec, télécommunications, tourisme social et familial, transport aérien, transports routiers.**

tifs<sup>12)</sup>. Les 4/5 des branches ont expressément prévu que les accords d'entreprise ou de groupe ne pourront pas déroger aux dispositions des accords, si ce n'est dans un sens plus favorable. Les accords ont ainsi voulu faire de la branche le cadre de référence en matière de formation professionnelle alors que la même loi laissait ouverte la possibilité de rompre partiellement avec cette hiérarchie des normes, sauf bien entendu pour les règles relatives à la mutualisation des fonds de la formation (article L.132-23 al.3).

En revanche, si l'interprétation du contexte est réelle, la volonté de peser sur lui n'a pas toujours donné lieu à l'affirmation d'une politique clairement établie et productrice de normes qui s'imposent aux employeurs ou aux organismes paritaires (OPCA notamment).

La question posée est celle de la capacité des OPCA à mettre en œuvre des orientations insuffisamment opérationnelles fixées par les accords.

L'une des difficultés principales réside notamment dans l'affirmation de nombreuses priorités sans que les branches les aient toujours hiérarchisées [voir paragraphe suivant : l'accès à la formation et la définition de publics prioritaires].

En outre, les branches n'ont pas toujours défini les moyens financiers nécessaires permettant de traduire la volonté politique affichée. Car, si 98 % des accords abordent la question du financement, 55 % d'entre eux prévoient des dispositions "spécifiques ou innovantes" par rapport à la loi. Certaines branches augmentent le taux légal par voie négociée<sup>13)</sup> et certaines prévoient une ventilation du 0,5 % sous la forme de l'affectation d'un pourcentage déterminé à l'un ou à plusieurs des dispositifs financés par les fonds mutualisés, en application du principe de fongibilité introduit par la loi<sup>14)</sup>. Celles qui ne le font pas dans l'accord lui-même renvoient à la CPNE ou à l'OPCA pour opérer cette ventilation.

12) Dans de nombreuses branches, cette question a constitué un préalable à la négociation, de la part des négociateurs syndicaux.

13) Cela représente 20 % des accords pour les entreprises de plus de 10 salariés et 29 % des accords pour les entreprises de moins de 10 salariés

14) Cela représente 22 % des accords pour les entreprises de plus de 10 salariés et 31 % pour les entreprises de moins de 10 salariés. Il faut noter que de nombreuses branches prévoient à la fois une augmentation du taux légal par voie négociée et une ventilation du 0,5 % sous la forme de l'affectation d'un pourcentage aux différents dispositifs, ainsi que le % est supérieur à 100 %. Accords **agriculture, banque, équipements thermiques, hospitalisation privée, métallurgie, pin maritime, propreté, télécommunications, sanitaire et social, transports routiers.**

Par ailleurs, les outils nécessaires à la définition des politiques de branche ne sont pas encore tous créés ou sont de création trop récente (Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications) pour avoir pu produire tous leurs effets. En effet, si 84 % des branches disposent d'un observatoire prospectif, dans 49 % d'entre elles il s'agit d'une création.

Enfin, il ne faut pas oublier que les négociations doivent s'analyser dans un contexte de négociation plus large. Des réponses aux questions posées peuvent se trouver dans un processus de négociation qui va au-delà des objectifs et priorités de la formation professionnelle et touche d'autres domaines : négociations sur le temps de travail, sur les classifications professionnelles, négociations sur l'égalité professionnelle, sur la place des "seniors" dans l'entreprise...

## L'ACCÈS À LA FORMATION ET LA DÉFINITION DE PUBLICS PRIORITAIRES

En 2004, la négociation de branche a-t-elle pris en compte l'invitation des partenaires sociaux au niveau national et du législateur à favoriser l'accès à la formation de certains publics spécifiques ?

La réponse est complexe. D'emblée, on peut affirmer que la quasi-totalité des accords de branche ont pointé des publics prioritaires, soit dans le cadre des dispositifs particuliers, soit applicables à l'ensemble de la branche, quel que soit le dispositif.

Ainsi, rares sont les accords de branche à n'avoir ciblé aucun public prioritaire<sup>15)</sup>. Cependant, si la quasi totalité des branches ont défini un ou plusieurs publics prioritaires, nombreuses sont celles (27 %) à avoir ciblé plus de cinq publics prioritaires, ce qui revient quasiment à ne pas faire de choix. Car, lorsque tout est prioritaire, à quoi sert la priorité ? Il faut ajouter à ces accords ceux qui formulent de simples déclarations d'intentions (18 % des accords). Il semblerait enfin que les accords aient, pour nombre d'entre eux, opéré une confusion entre public éligible et public prioritaire.

Dans le cadre des accords de branche, les publics les plus souvent cités sont, par ordre décroissant, les

15) Un seul accord ne cible aucun public prioritaire.

suivants : les femmes, l'encadrement, les jeunes, les handicapés, les salariés disposant d'un bas niveau de qualification, les seniors, les salariés en difficulté d'emploi et enfin les salariés en reclassement<sup>16)</sup>.

L'égalité hommes/femmes et la formation des handicapés constituent un affichage pour plus d'une branche sur deux. En cela, ils prennent en compte les orientations fixées par l'ANI et par la loi.

L'accès des jeunes constitue également une priorité dans les accords, traduisant la préoccupation des branches confrontées à des déficits démographiques importants dans un court-moyen terme à développer une politique leur permettant de devenir "attractives".

40 % des entreprises font référence à la formation des seniors et des salariés disposant d'un bas niveau de qualification. En revanche, la formation comme outil de reclassement reste minoritaire : 27 % des accords prévoient des dispositions en faveur des salariés en difficulté et 4 % en faveur des salariés en reclassement.

Il faut noter à cet égard que des négociations sont en cours sur la place des "seniors" dans l'entreprise et sur la "convention de reclassement personnalisé"<sup>17)</sup> (l'accord national interprofessionnel relatif à la convention de reclassement personnalisé (CRP) est ouvert à signature depuis le 4 avril 2005). Cela peut en partie expliquer la relative timidité de la négociation de branche qui attend sans doute les conclusions des négociations nationales interprofessionnelles.

On peut également avancer que les négociations de branche sont des outils de régulation des marchés du travail et que tout ne peut pas être transféré à la négociation de branche. Les thèmes ouverts à la négociation doivent entrer dans le champ de compétence des acteurs pour lequel ils ont reçu mandat. Or, l'accès des bas niveaux de qualification constitue un sujet d'intérêt

16) Les publics les plus souvent cités par ordre décroissant :

- Les femmes	62 %
- L'encadrement (rôle joué dans l'accès des salariés)	58 %
- Les jeunes	58 %
- Les handicapés	51 %
- Les salariés disposant d'un bas niveau de qualification	42 %
- Les seniors	40 %
- Les salariés en difficulté d'emploi	27 %
- Les salariés en reclassement	4 %

17) Dispositif créé par loi de cohésion sociale afin de favoriser le reclassement professionnel des personnes licenciées économiques dans les entreprises de moins de 1 000 salariés.

général qui dépasse le champ de la négociation de branche, sauf lorsque les partenaires sociaux ont reçu un mandat express de négocier sur cette thématique, compte tenu des besoins en qualification qu'ils ont identifiés.

## LA PROFESSIONNALISATION : UN DÉBUT D'APPROPRIATION PAR LES BRANCHES

La totalité des accords de l'échantillon traitent du contrat de professionnalisation et 98 % d'entre eux de la période de professionnalisation.

Les branches se sont saisies rapidement de la possibilité de négocier sur les modalités de mise en œuvre du contrat de professionnalisation. Si, dans l'ensemble, elles se sont peu positionnées sur les publics éligibles au contrat de professionnalisation, nombre d'entre elles ont calqué le contrat de professionnalisation sur l'ex-contrat de qualification en terme de durée du contrat (24 mois) et de durée de formation (50 % de la durée du contrat). Les branches ont voulu, pour presque la moitié d'entre elles (42 % des branches étudiées), définir les règles de prise en charge qui s'imposeront à l'OPCA, règles différentes de celles prévues par le décret d'application. Enfin, 60 % des branches ont décidé d'augmenter la rémunération ; cela traduit la préoccupation d'attractivité de la branche dans un contexte démographique tendu.

Conformément à la volonté des négociateurs interprofessionnels, les branches ont "formaté", en fonction de leurs propres impératifs, le contrat de professionnalisation. La distinction que l'ANI avait introduite entre le développement de l'apprentissage destiné à parfaire des parcours scolaires et les contrats de professionnalisation visant les jeunes et les adultes au chômage s'estompe dans les accords de branche.

En ce qui concerne la période de professionnalisation, la question posée aux négociateurs de branche n'était pas seulement d'apporter une réponse à des demandes ponctuelles de formation mais de mettre en œuvre des politiques (à travers des procédures) permettant la professionnalisation des salariés tout au long de leur vie. Dans cette approche de la formation, le concept de **parcours** de formation ou de professionnalisation devient un élément clé.

Les négociateurs de branche se sont-ils approprié la “période de professionnalisation” ? À travers la définition de modalités concrètes, il leur était offert la possibilité d’en préciser et d’en orienter le déroulement et l’ingénierie, modalités cruciales dans la mesure où celle-ci repose sur l’individualisation.

D’une part, 60 % des accords analysés ne précisent pas la durée de la période de professionnalisation. Les accords qui se positionnent sur la durée de la période de professionnalisation précisent des durées minimales et/ou maximales, le plus souvent pour cadrer la prise en charge par l’OCPA<sup>(18)</sup> et permettre une gestion transparente des fonds mutualisés.

D’autre part, si la moitié des accords (49 %) précise des conditions de mise en œuvre particulières pour la période de professionnalisation, ces conditions se rapportent le plus souvent aux procédures<sup>(19)</sup> (27 %) et à l’articulation temps de travail / hors temps de travail (31 %)<sup>(20)</sup>. Les branches sont peu nombreuses à construire une véritable réflexion d’ingénierie autour de la période de professionnalisation.

Néanmoins, 31 % des accords<sup>(21)</sup> prévoient qu’afin de “garantir de véritables parcours professionnalisants”, les périodes de professionnalisation peuvent être précédées d’une action d’évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l’employeur, ou d’une action de bilan de compétences ou encore d’une action de validation des acquis de l’expérience (VAE)<sup>(22)</sup>, ou enfin, tenir compte des résultats de l’entretien professionnel. Enfin, 7 % des accords<sup>(23)</sup> précisent dans le cadre des périodes de professionnalisation l’utilisation des nouvelles technologies de l’information, notamment sous la forme d’un encouragement à la fragmentation des actions de formation.

18) Exemple accord **banque** : “Le nombre d’heures maximum prises en charge par la période de professionnalisation est de 200 h.”

19) Notamment accord **imprimerie et industries graphiques** : “Les demandes de périodes de professionnalisation sont faites à l’initiative du salarié en direction de son employeur. Il ne peut y avoir qu’une seule demande par an et par salarié. Elles comportent un document unique qui présente le projet, en précise le contenu, la durée, les modalités d’évaluation et de formation qui sont proposées au salarié.”

20) Certains accords prévoient à la fois des dispositions sur le temps et sur l’articulation des dispositifs.

21) Accords **animation, assurance, BTP, couture, cuirs et peaux, horlogerie, métallurgie, pétrole, plasturgie, propreté, telecom, tourisme social et familial, syntec, travail temporaire**.

22) Accord **plasturgie**, “seront encouragées :

- les actions précédées de la réalisation d’un bilan de compétences,
- et/ou celles mobilisant l’intervention d’un tuteur formé,
- et/ou celles impliquant une action de validation des acquis de l’expérience.

Sera également encouragée l’articulation de cette mesure avec les autres dispositifs destinés à promouvoir l’évolution professionnelle des salariés (le plan de formation et le DIF).”

23) Accords **pétrole, propreté, commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire**.

Le tutorat comme élément indispensable à l'accompagnement de la professionnalisation est traité par 93 % des accords. Il faut noter que la loi n'a pas repris, pour accompagner la professionnalisation, l'obligation d'encadrement qui existait dans le cadre du contrat de qualification. Malgré cela, les branches prévoient, pour la quasi-totalité d'entre elles, l'encadrement tutorial et valorisent cette fonction. 55 % des branches prévoient que les tuteurs devront suivre une formation, formation dont la prise en charge est assurée par l'OPCA. La CPNE est appelée à jouer un rôle sur cette thématique : 11 % des accords renvoient à sa compétence la mission d'élaborer la formation du tuteur ou une charte du tuteur. 9 % des branches prévoient la création d'une charte du tuteur regroupant ses missions ainsi que les engagements des parties dans le cadre de l'accompagnement du salarié par un tuteur et 7 % des branches analysées disposent d'un module de formation pour les tuteurs. Ainsi prend place progressivement une articulation entre des situations de travail, sources d'apprentissages, et des prestations de formation qui les accompagnent.

Enfin, malgré les invitations législatives et conventionnelles qui jalonnent l'histoire de la formation professionnelle continue ces trente dernières années, la question de la reconnaissance des acquis est toujours abordée avec une extrême prudence dans les accords de branche portant sur la formation. Les raisons en sont identifiées depuis longtemps. Tout d'abord, il faut rappeler que ces dispositions trouvent leur place dans les accords de classifications qui ne sont pas négociés de manière concomitante avec les accords formation<sup>(24)</sup>. Ensuite, il n'appartiendrait pas à la branche d'empiéter sur le pouvoir de direction de l'employeur. 64 % des accords ne prévoient aucune disposition en matière de reconnaissance des qualifications et un tiers de ceux qui contiennent une disposition se placent sur le strict terrain du déclaratif. Seulement 5 % des accords prévoient (notamment dans le cadre de la période de professionnalisation) le classement dans un emploi de qualification supérieure correspondant à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre, notamment dans les professions réglementées<sup>(25)</sup> et 7,5 % des accords prévoient le versement d'une prime de "formation-qualification"<sup>(26)</sup>. Enfin, quelques accords prévoient d'autres modalités de reconnaissance

24) Circé, "Analyse du contenu de 282 accords de classification des conventions collectives de branche", commandé par la DRT, mai 2002.

25) Accords sanitaire et social, notariat.

26) Accord services de l'automobile, métallurgie, sociétés d'assurance.



(bourse de l'emploi pour les apprentis, abondement du DIF égal à 15 % de la durée du droit déjà réalisé...).

L'ensemble des données rassemblées sur la professionnalisation révèle les premiers signes de la mise en place d'une logique de "parcours" pour les salariés sous la forme d'une articulation entre les différents dispositifs de formation. Celle-ci est en émergence. Les branches devront s'approprier cette nouvelle approche. Les évolutions vont-elles se poursuivre dans les mois qui viennent à travers les prochains rendez-vous de négociations ou au cours des discussions au sein des CPNE ou des conseils d'administration des OPCA ? C'est une hypothèse qu'il faudra conforter.

## L'ARTICULATION ENTRE TEMPS DE FORMATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Les négociateurs de l'ANI du 5 décembre 2003 ont créé un nouvel équilibre concernant le temps de formation, équilibre que n'étaient pas parvenus à trouver les dispositifs antérieurs. La question était donc de savoir comment les accords de branche allaient transposer cet équilibre établi lors de la négociation interprofessionnelle et repris par la loi.

Si certains négociateurs syndicaux ont souhaité, sur ce thème du temps de formation, prendre en compte les spécificités et les contraintes de certains publics (les femmes, les salariés disposant d'un bas niveau de qualification), aucun accord de branche ne reprend cette distinction. De même, la situation particulière des salariés des TPE/PME n'a pas été prise en compte (notamment celle des salariés des entreprises qui n'ont pas réduit la durée du travail).

Un seul accord fige au niveau de la branche la règle applicable en matière de temps de formation<sup>(27)</sup>. Cela signifie que 97,5 % des branches renvoient au niveau de l'entreprise la définition du temps de formation dans le cadre du DIF, se contentant de définir un cadre permettant à l'entreprise d'en définir concrètement les modalités. On peut donc affirmer que la négociation de branche consacre sur ce point l'entreprise comme lieu central de décisions.

27) Accord *notariat*

Il est intéressant néanmoins de noter que la négociation de branche se situe dans un nombre significatif de cas à front renversé par rapport à l'accord national interprofessionnel. On notera que 28 % des accords privilégient la formation pendant le temps de travail et se placent ainsi sur le terrain du temps de travail en dépit de l'orientation donnée par la loi<sup>(28)</sup> pour développer l'accès à la formation et l'appétence des salariés à se former en dehors du temps de travail.

D'autre part, la négociation de branche laisse une place importante à la seule relation entre le salarié et l'employeur (30 % des accords étudiés), et ce, par rapport à la garantie collective offerte par la négociation d'un accord d'entreprise (prévue dans 23 % des accords). Ainsi, pour déterminer le temps sur lequel sera prise la formation dans le cadre du DIF, les accords de branche renvoient plus souvent à un accord bilatéral qu'à un accord d'entreprise (l'accord bilatéral n'intervenant alors qu'à défaut d'accord d'entreprise).

La tendance qui se dégage largement des accords de branche de renvoyer à l'entreprise la décision d'organiser la formation pendant ou en dehors du temps de travail invite à esquisser quelques hypothèses. D'une part, cette question a été l'un des points durs des négociations interprofessionnelles. Le compromis élaboré au niveau interprofessionnel ayant été très difficile à construire, rares sont dès lors les branches à s'être risquées sur ce terrain. Ensuite, il faut souligner que la majorité des accords prévoit qu'ils présentent un caractère impératif, c'est-à-dire qu'il ne pourra y être dérogé dans un sens moins favorable pour le salarié au niveau de l'entreprise. Ainsi, le cadre protecteur est fixé et le renvoi à l'entreprise est possible "sans risque de moins disant". Enfin, pour l'ensemble des partenaires sociaux, l'un des enjeux du DIF consiste à développer l'appétence pour la formation des salariés. Certains négociateurs ont considéré qu'il était dès lors nécessaire de laisser ouvertes les modalités d'organisation de ce dispositif afin de coller au plus près de la réalité des entreprises et ne pas freiner des opportunités de formation.

À ce titre, il sera intéressant d'analyser la façon dont sera apprécié le caractère plus ou moins favorable pour

28) L933-3 al 2 : "Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit individuel à la formation s'exerce en partie pendant le temps de travail. À défaut d'un tel accord, les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail."

le salarié du temps de formation. En effet, le versement d'une allocation de formation pour les formations prises hors temps de travail bouleverse les cadres jusqu'alors établis. Il importe de souligner le caractère relatif de cette question. Le plus favorable pour le salarié devra être apprécié dans le contexte particulier de chaque branche et de chaque entreprise.

## LES OUTILS ET PROCÉDURES POUR RENDRE L'INDIVIDU "ACTEUR DE SA FORMATION"

Le thème de l'individu acteur, co-contractant de son employabilité et de son évolution professionnelle, traverse aujourd'hui tout le corpus des textes négociés. Pour donner consistance à ce principe, la volonté des négociateurs et du législateur a été de mettre en place des procédures et des outils très concrets susceptibles de créer "l'appétence" pour la formation et qui sont autant de repères et de jalons sur les parcours d'évolution professionnelle des individus. Parmi ces procédures et ces outils, on peut citer l'entretien professionnel, le passeport formation, l'information des salariés sur les droits au DIF et le rôle joué par l'encadrement pour l'accès à la formation des salariés placés sous son autorité.

La négociation de branche s'inscrit dans ce courant de procéduralisation du droit ; nombreuses sont les branches à reprendre les outils et procédures créés par l'ANI<sup>(29)</sup>, tout en manifestant toutefois une certaine réserve.

En effet, si certaines branches ont innové, beaucoup d'entre elles se contentent de renvoyer à une négociation postérieure sur les outils de gestion des compétences. Cela s'explique dans une large mesure par le fait que l'Accord national du 5 décembre 2003 a renvoyé à une négociation interprofessionnelle<sup>(30)</sup> les conditions de mise en œuvre de ces outils (entretiens professionnels, passeport formation, VAE et bilan de compétences) et que celle-ci n'a toujours pas abouti. Les négociations se sont traduites par la rédaction de deux avenants datés du 8 juillet 2004 mais ceux-ci ne sont pas signés, notamment en raison d'un désaccord sur les modalités de préparation des CQP dans le cadre de la VAE. Il faut souligner cependant que certains accords de branche ont anticipé la signature des avenants en intégrant les dispositions qu'ils

29) 64 % des accords ont abordé la question des entretiens professionnels, 64 % d'entre eux portent sur la VAE, 47 % abordent la question du bilan de compétences.

30) Devant intervenir avant le 30 juin 2004.

comprenaient. 22 % des accords<sup>31)</sup> renvoient à une négociation postérieure sur ces thématiques, devant intervenir à l'issue des négociations interprofessionnelles.

Mais, si les conditions de mise en place d'un tel outil a préoccupé certaines branches, son objectif, dépendra de ce qu'en feront les entreprises. La question est ouverte, à savoir si l'entretien professionnel deviendra un levier de développement des compétences et à quelles conditions ?

L'entretien professionnel, "moyen d'accompagnement des salariés", constitue une des "innovations" de l'accord national interprofessionnel, innovation que le législateur n'a en revanche pas reprise.

Si les 2/3 des accords prévoient des dispositions sur l'entretien professionnel, nombre d'entre eux reprennent les dispositions prévues par l'ANI (20 %) ou renvoient à des négociations postérieures le soin de définir les conditions dans lesquelles seront mises en œuvre ces entretiens<sup>32)</sup>. 42 % des accords prévoient des dispositions spécifiques sur l'entretien professionnel, dont plus de la moitié portent sur les procédures : création d'un guide de conduite de l'entretien professionnel, définition de procédures complémentaires pour la conduite de l'entretien (délai d'information et temps de préparation du salarié, qualification du temps de préparation, du temps consacré à l'entretien lui-même ...), 16 % des accords augmentent la fréquence de ces entretiens qui deviennent annuels, 10 % des accords prévoient d'articuler l'entretien professionnel avec l'entretien prévu antérieurement par les accords de branche. Les branches commencent donc à s'approprier cet outil. Il s'agit là d'un frémissement.

On ne peut pas en dire autant du passeport formation ; si un peu plus de la moitié des branches ont négocié sur le passeport formation (53 % des branches), 25 % d'entre elles se contentent de reprendre les termes de l'ANI, près de la moitié (42 % des branches) renvoient à une décision de la CPNE et 30 % renvoient à une négociation postérieure, lorsque aura été signé l'avenant n° 1 du 8 juillet 2004.

31) Soit 10 branches professionnelles sur les 45 étudiées.

32) Parmi les accords renvoyant la définition des conditions d'exercice de l'entretien :

20 % accords renvoient à un avenant à l'accord de branche ;

20 % des accords renvoient à une discussion au sein de la CPNE de la branche ;

20 % renvoient à une négociation d'entreprise ou à une décision unilatérale de l'employeur.

En ce qui concerne l'information des salariés, la moitié des branches applique à la lettre l'obligation d'information qui leur est imposée par la loi. 49 % des branches prévoient des dispositions plus spécifiques sur l'information des salariés (dispositifs d'information articulés sur les deux objets de formation ou d'accompagnement que sont le DIF et la VAE, information plus générale à la charge des OPCA à destination des salariés de la branche et des entreprises, parfois visant plus spécifiquement les PME-TPE).

En revanche, nombreuses sont les branches à revenir, à la suite de l'accord interprofessionnel, sur le rôle de l'encadrement comme "agent" de l'accès à la formation des autres catégories de salariés. 58 % des accords prévoient des dispositions sur l'encadrement et considèrent qu'il joue un rôle moteur dans l'identification des besoins de formation individuels et collectifs des salariés, la diffusion de l'information concernant la formation, l'encouragement à participer à des actions de formation... À cet effet, la plupart des accords prévoient que l'encadrement doit être préparé à l'exercice de ce rôle et plus particulièrement à la conduite des entretiens professionnels (définition de modules de formation, rédaction de guides de conduite de l'entretien, règles de prise en charge par l'OPCA ou simple déclaration de principe).

En conclusion, on peut considérer qu'à ce stade du processus, les négociateurs de branche ne se sont pas pleinement appropriés les outils d'accompagnement de l'"individu acteur".

Néanmoins, l'hypothèse peut être faite que le cadre juridique va continuer à évoluer dans les trois ans qui viennent, notamment en raison du rôle important que sont appelées à jouer les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) et des négociations qui vont se poursuivre sur ce thème. On peut également noter une "maturation" grandissante de la négociation particulièrement sur l'entretien professionnel.

## LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION : RENDRE L'INDIVIDU CO-CONTRACTANT DE SA FORMATION

Le DIF, objet phare de la négociation interprofessionnelle du 20 septembre 2003, est également un des objets majeurs de la négociation de branche (93 % des branches étudiées transposent le DIF), alors que la mise en œuvre au niveau de l'entreprise était possible sans intervention de la branche.

Au-delà des dispositions concernant la date d'acquisition des droits au DIF qui ont beaucoup occupé les négociateurs (71 %), les discussions ont essentiellement porté sur :

- l'augmentation des crédits d'heures DIF (36 % des branches l'organisent),
- sa transférabilité (38 % des branches l'envisagent),
- les actions prioritaires (64 % des branches précisent les actions prioritaires à ce titre),
- les conditions de mise en œuvre (78 % des branches les précisent, en définissant notamment les règles procédurales),
- en outre, il convient de souligner que deux branches ont organisé la possibilité d'une anticipation des droits au DIF<sup>(33)</sup>.

L'anticipation des droits au DIF répond notamment à l'enjeu de favoriser l'accès à la formation des publics en deuxième partie de carrière professionnelle. Pour ces publics, la capitalisation du DIF risque d'intervenir tard dans leur carrière. L'anticipation permet de privilégier ces publics et répond à une logique de gestion prévisionnelle des ressources humaines.

La transférabilité du DIF a donné à la négociation de branche l'occasion d'innover alors que la loi et l'ANI ne lui avaient pas renvoyé ce thème qui n'était abordé que dans le cas de licenciement ou de démission sous la forme de "liquidation" des droits à DIF. C'est une question importante car c'est la transférabilité qui donne au salarié, acteur de sa propre formation, les moyens de maîtriser son

33) Il s'agit des branches **syntec** et **télécommunications**, relayées déjà par certains accords d'entreprise, notamment l'accord Axa et l'accord SNCF.

parcours de formation, quels que soient les heurts de son parcours professionnel<sup>(34)</sup>. Elle accentue le caractère individuel du DIF même si cette transférabilité trouve des limites, notamment dans la mesure où l'employeur qui accueille le salarié doit être informé des droits à DIF qu'il s'engage alors à reprendre sans pour autant que les financements correspondants soient automatiquement transférés. En outre, le transfert est restreint aux entreprises de la branche ou à celles faisant partie du groupe. Enfin, il faut noter que le DIF a trouvé une application nouvelle, non prévue par l'ANI et par la loi, dans le cadre de la loi de programmation de cohésion sociale à travers la création de la convention de reclassement personnalisé. Celui-ci pourra être mobilisé dans le cadre de la CRP<sup>(35)</sup> ; on peut y voir une autre forme de transférabilité.

La définition de procédures pour la mise en œuvre du DIF est, elle aussi, importante. Près d'un 1/3 des accords fixent les formes à respecter pour la demande de DIF<sup>(36)</sup> : modalités de la demande, délais applicables, forme à respecter, mentions et informations à fournir... Certains accords précisent également les modalités du "refus" de DIF<sup>(37)</sup> et d'autres envisagent les conditions d'un report<sup>(38)</sup> (voir à titre d'illustration l'accord *restauration rapide*<sup>(39)</sup>).

- 34) La question de la transférabilité est abordée dans les avenants DIF de l'ANI PME et de l'ANI MEDEF sous des formes différentes. L'accord "à défaut" dans le champs MEDEF OPCAREG prévoit que le "salarié conserve chez son nouvel employeur les heures acquises au titre du DIF avant sa mutation, lorsque celle-ci s'effectue entre deux entreprises incluses dans le champ d'application d'un même accord collectif de groupe, ou, à défaut d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe, et, dans les deux cas, à la condition que celui-ci soit adhérent de l'IPCO ou de l'OPCAREG."
- L'accord "à défaut" dans le champs CGPME - AGEFOS prévoit que "les droits acquis au titre du DIF et n'ayant pas été utilisés, peuvent être versés à AGEFOS PME par l'entreprise adhérente à cet OPCA. Dans ce cadre, ces droits sont utilisables par le salarié pendant 12 mois à compter du licenciement. Ce dispositif peut être utilisé également en cas de démission du salarié. Dans ce cas particulier, la mise en œuvre de ce dispositif nécessite un accord écrit entre le salarié et l'employeur."
- 35) Article 74 de la Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale "Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues à l'article L. 351-8 définit les modalités d'application des dispositions des alinéas précédents, notamment les formalités et les délais de réponse du salarié à la proposition de convention de reclassement personnalisé faite par l'employeur, la durée de cette convention et les modalités de son éventuelle adaptation aux spécificités des entreprises et aux situations des salariés concernés. Il détermine également le contenu des actions de soutien psychologique, d'orientation, d'évaluation, d'accompagnement et de formation, les modalités selon lesquelles elles sont financées, notamment au titre du droit individuel à la formation, et mises en œuvre par l'un des organismes mentionnés aux articles L. 311-1 et L. 311-10 ainsi que le montant de l'allocation servie au bénéficiaire, par les organismes mentionnés à l'article L. 351-21. L'employeur contribue au financement de l'allocation par un versement à ces organismes équivalent au minimum à deux mois de salaire de l'intéressé."
- 36) Notamment accords **plasturgie, métallurgie, imprimerie et industries graphiques, chimie, chaussure, commerce alimentaire, horlogerie, hospitalisation privée, publicité, restauration rapide, sanitaire et social, télécommunications, travail temporaire.**
- 37) Accords **animation, chaussure, restauration rapide, télécommunications.**
- 38) Accord **aide à domicile** : "Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report."
- Accord **hospitalisation privée** : "Pour une prise en compte des contraintes liées à l'organisation des services et à la continuité des soins et de la prise en charge des personnes accueillies, les modalités de départ en formation des salariés seront définies lors de la procédure d'élaboration du plan de formation après consultation du CE ; ou à défaut les DP. Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis et les autres moyens d'accès à la formation continue."
- 39) Accord **restauration rapide** : "La réponse négative de l'employeur devra être motivée notamment :  
- l'action de formation ne correspond pas aux priorités de la branche,  
- la demande du salarié ne respecte pas les modalités de mise en œuvre,  
- la demande du salarié ne peut être satisfaite en raison de sa durée ou de sa date de mise en œuvre, compte tenu des contraintes de fonctionnement de l'entreprise,  
- la demande excède les moyens financiers que l'entreprise peut consacrer au DIF pour l'année considérée."

Ce faisant, les branches créent du droit. Elles précisent ce que les négociateurs de l'accord national interprofessionnel puis le législateur, respectant l'autonomie des partenaires sociaux, avait laissé ouvert. Quelle est la portée de la co-construction de l'action de formation dans le cadre du DIF ? Quelles sont les marges de manœuvre de l'employeur pour "refuser" ou différer la demande de DIF ? Il faut remarquer que la loi et l'accord national interprofessionnel ne parlent pas de refus mais de "désaccord sur le choix de l'action de formation suivie en application du DIF". Le pouvoir de direction de l'employeur ne s'exerce pas dans le cadre du DIF, notamment en ce qu'il ne peut contraindre le salarié à utiliser son droit au DIF pour une formation qu'il n'aurait pas choisie et du fait qu'il est en face d'un salarié titulaire d'un droit, en qualité d'employeur co-contractant et non pas en qualité d'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction.

Ainsi, les quelques accords à aborder ce thème sont conformes à l'esprit des négociations nationales interprofessionnelles. D'une part, les accords ne parlent pas de refus mais de "réponse négative". D'autre part, la "réponse négative" de l'employeur doit être motivée. Enfin, les motifs de "réponse négative" sont délimités. On sort donc bien du pouvoir de direction de l'employeur. Au total, le "constat de désaccord" serait donc le terme le plus approprié.

Sur cette thématique de "l'individu acteur de sa propre formation", deux constatations s'imposent.

D'une part, la négociation de branche a été relativement dynamique. Certes, les impulsions législatives et interprofessionnelles étaient nombreuses mais la négociation de branche a été souvent au-delà des prescriptions légales ou conventionnelles (notamment pour la transférabilité du DIF). L'importance de ces négociations montre que les branches se sont appropriées le DIF, et qu'elles contribuent à créer des règles de droit. La négociation de branche a, en la matière, débouché sur la création de normes constitutives de droits et de garanties individuels ou collectifs.

D'autre part, la négociation de branche s'inscrit dans le courant de procéduralisation du droit. Il faut souligner que la loi a donné aux nouvelles procédures une valeur



juridique opposable en justice à l'employeur, à travers "l'obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail et à l'évolution de leur emploi" : le fait de ne pas respecter l'obligation d'entretien professionnel lorsqu'il figure dans l'accord de branche (article 1-1 de l'ANI du 5 décembre 2003), de ne pas informer annuellement le salarié de ses droits au DIF (organisée par l'ANI et par la loi du 4 mai 2004) peut justifier un recours judiciaire de la part du salarié en vertu du non respect de cette obligation. Celle-ci qui était jusqu'à présent sanctionnée au moment du licenciement, trouve à travers la négociation de branche sur la formation, une dimension nouvelle.

# LIMITES ET DIFFICULTÉS DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

## CERTAINS DES THÈMES OUVERTS À LA NÉGOCIATION DE BRANCHE ONT ÉTÉ PEU ABORDÉS PAR LES ACCORDS

Il en est ainsi des thèmes suivants :

- la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation "ou de la validation des acquis de l'expérience", la mise en œuvre des modalités de validation et de certification ;
- les moyens en faveur du dialogue social (moyens donnés aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation) ;
- les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant des niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle ;
- l'adaptation de l'offre de formation aux nouveaux dispositifs créés par la réforme ;
- les conditions de mise en place d'informations en direction des salariés par les OPCA ;
- le lien entre la branche et le territoire (les conditions dans lesquelles les organisations représentatives de salariés sont consultées avant la conclusion des engagements de développement de la formation et des contrats d'objectifs, et associées à leur suivi) ;
- la recherche de réponses adaptées aux problèmes spécifiques de formation dans les petites et moyennes entreprises et en particulier dans celles ayant moins de dix salariés : l'ANI "à défaut" AGEFOS PME traite de cette problématique ;
- la définition des trois catégories du plan de formation (les actions d'adaptation au poste de travail, les actions de formation liées à l'évolution de l'emploi et particulièrement au maintien dans l'emploi, les actions de développement des compétences).

Les ANI "à défaut" CGPME AGEFOS et MEDEF OPCAREG corrigent quelque peu ces limites et abordent des thèmes plus transversaux comme la relation au territoire ou la création de "qualifications transverses".

## LES LIMITES STRUCTURELLES : LA NÉGOCIATION DE BRANCHE EST, PAR CONSTRUCTION, UN OUTIL DE RÉGULATION DES MARCHÉS DU TRAVAIL

Les branches sont des espaces de régulation des marchés du travail. Les thèmes ouverts à la négociation doivent entrer dans le champ de compétence des négociateurs, compétences pour lesquelles ils ont reçu mandat.

Au niveau de la branche, le cœur, c'est le métier. C'est une limite, par construction, de la négociation de branche. Cela signifie qu'il y a 150 espaces de négociation correspondant à 150 contextes différents et que les enjeux sont liés à des marchés du travail précis.

Les limites structurelles de la négociation de branche revêtent par ailleurs d'autres aspects.

D'une part, le projet sociétal que représente "la formation tout au long de la vie" et qui englobe les aspirations individuelles à l'accès au savoir, à la culture, à la promotion professionnelle et sociale, dépasse le champ de compétence de la négociation collective de branche. La formation professionnelle considérée comme une "garantie sociale" destinée à prévenir les risques d'inemployabilité liés à l'obsolescence des connaissances est enfermée par la nature même du droit qui lui donne naissance dans l'ordre juridique de l'assurance ou de la prévoyance collective. Elle ne concerne par conséquent que ceux qui sont susceptibles d'y contribuer.

D'autre part, on peut noter avec Vincent Merle que "le jeu de la négociation au niveau des branches conduit à cloisonner un marché du travail qui apparaît pourtant de moins en moins structuré selon une logique sectorielle. Un bon nombre d'entreprises de grande taille relèvent de plusieurs branches, la mobilité de la main d'œuvre est tout autant transbranches qu'intrabranche"<sup>(40)</sup>. Indépendamment de la taille de l'entreprise, de nombreux emplois se définissent plus par rapport à un type d'organisation ou de technologie que par rapport à une logique sectorielle.

---

40) Vincent Merle, "Un accord historique ?" *Droit social, mai 2004*.

## LES DIFFICULTÉS CONJONCTURELLES

### ***En 2004, les Observatoires Prospectifs, outils d'aide à la décision, ne sont pas encore opérationnels***

Les outils permettant la définition des politiques de branche (Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications) ne sont pas encore tous créés ou sont de création trop récente pour avoir pu produire tous leurs effets. En effet si 84 % des branches disposent d'un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, il s'agit dans la moitié des cas d'une création.

La négociation de branche, désormais triennale, devrait disposer lors du prochain cycle de négociation en 2007 de données quantitatives et qualitatives plus précises sur son contexte démographique et socio-économique.

Cependant, la question de l'appropriation de ces outils a fait débat dans les négociations de branche, justement en raison de l'importance que les observatoires prendront lors des prochaines négociations. Les observatoires doivent-ils devenir des structures juridiques autonomes ou dépendre des CPNE ? Quels liens avec les CPNE et les OPCA ? Comment la transmission de l'information sera-t-elle assurée ? Autant de questions exprimées par les négociateurs.

### ***Les négociateurs de branche doivent s'approprier les nouveaux enjeux***

Le droit de la formation s'est profondément transformé avec l'accord national interprofessionnel et la loi du 4 mai 2004. Il s'est complexifié. Le champ ouvert à la négociation de branche s'est considérablement élargi.

Les négociateurs de branche ont dû s'approprier les nouveaux enjeux. Le DIF, la professionnalisation, l'entretien professionnel, le passeport formation, les trois catégories du plan de formation sont des innovations de la loi ou de l'accord interprofessionnel. Les branches sont donc confrontées à un droit "nouveau". C'est particulièrement vrai si l'on considère par exemple la période de professionnalisation et la timide émergence de la notion de "parcours de formation".

Cette évolution devrait se poursuivre dans les mois qui viennent et lors du prochain cycle de négociation. Les branches devront rouvrir leurs négociations tous les trois ans car les priorités, les objectifs, les moyens de la formation professionnelle des salariés font désormais l'objet d'une négociation de branche triennale et non plus quinquennale. Par ailleurs, les négociations interprofessionnelles devraient finir par aboutir sur les entretiens professionnels, le passeport formation, la VAE et le bilan de compétences. Enfin, de nombreux accords prévoient des clauses de rendez-vous ou renvoient à la CPNE la construction des outils et procédures. C'est en réalité un processus permanent de négociation qui a été engagé. On peut considérer que l'appropriation des enjeux et des procédures par les négociateurs se fera au fur et à mesure de son déroulement.

### ***La régulation du dispositif paritaire par les partenaires sociaux***

Cette régulation est assurée par des instances et des procédures prévues par l'ANI et les accords de branche. Il s'agit en particulier des CPNE et des OPCA. L'analyse des accords met en évidence l'accroissement des compétences déléguées aux CPNE, habilitées à prendre des décisions pouvant avoir un effet normatif, aussi bien en direction des OPCA (affectation des ressources) qu'en direction des employeurs et des salariés (priorités pour le DIF, CQP etc.). Cette évolution conduit à s'interroger sur l'identité des CPNE dès lors que leur fonction originelle d'études et d'informations évolue vers des compétences normatives. Plus précisément, les décisions des CPNE auront-elles la même valeur que les accords de branche ?

La CPNE fait partie de l'espace ouvert de négociation, elle n'est pas une institution paritaire comparable à un OPCA. Dès lors, arrimer les décisions de CPNE à l'accord de branche soulève de nombreuses interrogations. Ces décisions pourront-elles faire l'objet d'un droit d'opposition de la part d'organisations syndicales non signataires qui s'estiment majoritaires au niveau de la branche ? Les règles de publicité sont-elles les mêmes que celles applicables pour un accord ? Ces décisions pourront-elles "faire grief" dans la mesure où leur publicité est très limitée ? Faut-il dès lors institutionnaliser les CPNE ? Faut-il, à l'inverse, plutôt considérer que la décision de la

CPNE pour s'imposer, doit respecter les mêmes garanties de procédure que l'accord ? Une clarification juridique paraît nécessaire sur ce sujet.

### ***L'évolution du rôle des OPCA***

La question qui est posée est celle du lien entre les orientations politiques arrêtées par les branches et leur mise en œuvre concrète dans les OPCA à travers les règles de financement. Or, les accords ne fixent pas toujours des règles du jeu "opérationnalisables" par les OPCA. À titre d'illustration, moins d'un tiers des branches<sup>41)</sup> prévoient une ventilation du 0,5 % sous la forme de l'affectation d'un pourcentage déterminé à l'un ou à plusieurs des dispositifs financés par les fonds mutualisés, en application du principe de fongibilité introduit par la loi. En outre, les priorités de financement sont peu lisibles en l'état [Voir le paragraphe : L'accès à la formation et la définition de publics prioritaires].

C'est en réalité, à l'occasion de l'affectation des ressources que les priorités vont s'affirmer. Soit les branches vont préciser les priorités et éventuellement les règles de ventilation financière dans le cadre de futurs accords ou dans le cadre d'une décision de la CPNE de la branche, soit, à défaut, ce sont les conseils d'administration des OPCA qui seront amenés à opérer les choix de financement. Mais il est alors à craindre qu'un strict point de vue gestionnaire l'emporte sur une logique de choix plus politiques.

Les OPCA vont devoir également faire évoluer leur rôle et leurs missions. En effet, le nouveau cadre juridique accorde une place importante aux outils d'accompagnement et d'information du salarié "acteur de sa formation" ou aux outils permettant la construction d'un "parcours" de formation. Les OPCA auront, dans ce cadre, à définir des prestations et prendre en compte davantage les salariés. Or, jusqu'alors les missions des OPCA étaient tournées vers l'entreprise. Cette évolution de leur "métier" est déjà perceptible à travers quelques accords.

41) Cela représente 22 % des accords pour les entreprises de plus de 10 salariés et 31 % pour les entreprises de moins de 10 salariés. Il faut noter que de nombreuses branches prévoient à la fois une augmentation du taux légal par voie négociée et une ventilation du 0,5% sous la forme de l'affectation d'un pourcentage aux différents dispositifs. Ainsi les totaux sont supérieurs à 100 %. Accords **agriculture, banque, équipements thermiques, hospitalisation privée, métallurgie, pin maritime, propreté, télécommunications, sanitaire et social, transports routiers.**

## ***Les moyens accordés au dialogue social***

Cette régulation complexe demande de nouvelles compétences. Nombreux ont été les interlocuteurs syndicaux à soulever ce point et à insister sur l'importance des moyens qui devront être accordés au développement du dialogue social dans ce domaine.

En outre, les nombreux renvois aux CPNE vont rendre le processus de négociation encore plus dense. Celui-ci va nécessiter une vigilance et une attention constante de la part des partenaires sociaux.

Certes, les partenaires sociaux qui s'investissent dans ce champ de la négociation peuvent disposer des ressources prévues pour le financement paritaire (FONGEFOR...), il faut cependant remarquer que les accords de branche analysés ne prévoient guère de moyens spécifiques pour soutenir le dialogue social dans ce domaine (moyens d'information, moyens en temps...). Il est paradoxal de constater que le volet II de la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social insiste sur le développement de la négociation collective et sur l'autonomie des partenaires sociaux, qu'un mouvement important a bien été impulsé mais que les moyens du dialogue social à ce niveau ont peu été abordés dans les négociations.

## QUELQUES REMARQUES EN GUISE DE CONCLUSION

### LA PORTÉE NORMATIVE DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE S'EST AFFIRMÉE

La négociation de branche se place sur un terrain inédit jusqu'alors. En effet, elle portait jusqu'à présent essentiellement sur les domaines où étaient en jeu l'organisation et le financement même de la formation professionnelle<sup>42)</sup>. L'impact était en revanche beaucoup plus modeste sur le terrain des politiques de formation. Son rôle s'est affirmé depuis la réforme de la formation ; c'est même l'un des éléments notables de la réforme et son contenu s'est considérablement enrichi. Surtout, sa portée normative s'est affirmée.

Tout d'abord, il faut rappeler que 82 % des accords de branche sont impératifs. Ainsi, les clauses de sécurité juridique sont fréquentes et traduisent la volonté des partenaires sociaux d'imposer la branche comme niveau prescripteur de règles impératives sur le thème de la formation.

Ensuite, les accords de branche ont fixé des règles de droit en désignant les publics prioritaires, les actions et les qualifications accessibles dans le cadre des différents dispositifs (DIF, contrats et périodes de professionnalisation, voire éventuellement le plan de formation). Ces priorités s'imposent aux OPCA dans la mesure où les clauses sont suffisamment précises ; elles s'imposent aussi aux employeurs. Les branches peuvent également avoir fixé des règles de financement : forfaits de prise en charge dans le cadre de la professionnalisation, augmentation du taux légal par voie négociée ou ventilation du 0,5 % sous la forme de l'affectation d'un pourcentage déterminé à l'un ou à plusieurs des dispositifs financés par les fonds mutualisés.

Les accords ont également fixé des règles de procédure pour l'accès aux différents dispositifs, procédures qui s'imposent aux employeurs de la branche, dans la mesure où

42) "La négociation de branche a ainsi surtout de relais majeur dans la mise en œuvre de la réforme du système de collecte des fonds de la formation professionnelle continue. Elle a permis la création d'une véritable "toile" paritaire reposant sur un maillage des entreprises regroupées prioritairement par branche dans un cadre unique de collecte et de gestion de l'ensemble des fonds de la formation professionnelle : l'OPCA. Elle a aussi connu des développements conséquents dans le mise en place du capital temps de formation qui a permis à un nombre important de branches, à l'exclusion du "hors champs", de se réapproprié une fraction des fonds jusque là affectés au financement du CIF et gérés par des structures interprofessionnelles." in **La négociation collective sur la formation professionnelle - Décennie 90-2000**, réalisé par le **Cabinet Circé - In La négociation collective en 1999 - Tome III - Les dossiers - Éditions législatives, page 177 et suiv.**



l'accord est impératif. Ces règles de procédure sont importantes car elles encadrent et limitent le pouvoir de direction de l'employeur (notamment dans le cadre du DIF). Les accords fixent également des normes juridiques lorsqu'ils augmentent le crédit d'heures DIF, qu'ils prévoient une transférabilité du DIF ou lorsqu'ils augmentent la rémunération des titulaires des contrats de professionnalisation.

Enfin, la négociation de branche donne des indications, des orientations de méthode aux autres niveaux de négociation (groupe ou entreprise), notamment pour la mise en œuvre des outils d'information et d'orientation des salariés ou permettant la construction de "parcours de formation" : entretien professionnel, passeport formation, tutorat, bilan de compétences, VAE etc.

## DES ESPACES DE NÉGOCIATION PRÉSERVÉS AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Toutefois, bien que la plupart des négociateurs des accords de branche aient affirmé, sans équivoque, leur intention d'exclure toute dérogation aux normes définies, il n'en demeure pas moins que la portée de ce principe peut apparaître atténuée, à l'analyse du contenu des clauses de certains accords. On peut, en effet, constater que, sur certains thèmes, les clauses ont une portée limitée, telles celles relatives aux plans de formation ou aux temps de formation.

Ces clauses laissent ainsi le champ libre à la négociation d'entreprise. Celle-ci peut être opportune, surtout lorsque plusieurs accords de branche sont applicables dans certaines entreprises, car elle permet de définir une politique commune de formation. Quelques grands groupes se sont emparés de cette ouverture en concluant des accords sur la formation (Véolia, Axa, La Poste, Peugeot, SNCF) ou sur un thème plus général mais incluant des clauses relatives à la formation (Rhodia : accord mondial d'entreprise socialement responsable).

Il est encore trop tôt pour apprécier les perspectives de développement d'un courant de négociation d'entreprise sur la formation. Sur ce thème, l'analyse de la négociation de branche pour la période 1990-2000<sup>(43)</sup> a fait apparaître le peu d'engouement qu'avaient alors les négociateurs d'entreprise pour ce thème.

43) *Circé consultants "La négociation collective sur la formation professionnelle – Décennie 90-2000" La négociation collective en 1999 – Tome III – Les dossiers – Éditions législatives, pp. 177 et suiv.*

## LE DÉVELOPPEMENT DU DROIT CONTRACTUEL DE LA FORMATION

La prééminence du droit contractuel de la formation qui résulte des processus de négociation qui viennent d'être décrits, pose au moins deux questions nouvelles qu'il convient à l'avenir de traiter.

Il s'agit tout d'abord de celle de la cohérence entre l'autonomie contractuelle des partenaires sociaux et l'intervention de l'État pour assurer la conformité juridique de ce dispositif contractuel à travers des procédures telles que l'extension ou l'agrément. Quelle est la nouvelle portée de la procédure d'extension ? L'évolution des rôles des OPCA du fait de la gestion du DIF nécessitera-t-elle une mise à jour des agréments ? Quel sera le contrôle de conformité des décisions des CPNE ? Quoiqu'il en soit, les principes et les mécanismes du contrôle fondé sur l'imputabilité des dépenses ne suffisent plus désormais à assurer la "gouvernance" d'un dispositif largement fondé sur l'autonomie contractuelle.

Il s'agit ensuite de la question de la diversité et de la flexibilité de ce droit contractuel qui peut devenir source de complexité pour les bénéficiaires et d'inégalité d'accès si des mesures adéquates ne sont pas prises par les acteurs concernés en vue de faciliter sa connaissance et d'assurer ainsi l'égalité d'accès à la formation. Les fonctions d'information, de conseil et d'orientation mises en œuvre par diverses instances au profit des demandeurs de formation (salariés ou non) devront maîtriser cette "diversité" des règles de droit issues de la négociation de branche dans les prestations proposées à leurs usagers.

## LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE : COMPÉTENCE PARTAGÉE

La formation tout au long de la vie considérée comme un projet global de société doit nécessairement s'inscrire dans le prolongement du préambule de la Constitution lorsqu'il affirme l'égalité d'accès de l'adulte à la formation professionnelle et à la culture. L'ANI du 20 septembre 2003 porte d'ailleurs cette préoccupation dans un article consacré à la formation qualifiante ou diplômante différée : "les parties signataires du présent accord souhaitent que les salariés concernés puissent bénéficier au moment de leur départ en formation, d'un

abondement financier des pouvoirs publics correspondant au coût moyen d'une année de formation. À cette fin, elles demandent l'ouverture d'une concertation avec les pouvoirs publics”.

La réaffirmation du rôle des branches au niveau national s'accompagne parfois de considérations sur les liens à construire avec les conseils régionaux mais ces relations peinent encore à se dessiner avec suffisamment de précision pour devenir de véritables moteurs du développement de la formation des actifs.

C'est en réalité sur une “compétence partagée” entre l'État, garant du droit à l'éducation et à la formation pour tous, les partenaires sociaux en charge du droit à l'emploi et à la qualification par la négociation collective et les conseils régionaux en charge du développement économique et social équilibré du territoire que se construira le projet de la formation tout au long de la vie. La négociation de branche, pour décisive que soit sa contribution, ne saurait porter à elle seule le projet sociétal de “formation tout au long de la vie”.



BILAN DE LA MISE  
EN ŒUVRE DE LA LOI  
DU 3 JANVIER 2003  
PORTANT RELANCE  
DE LA NÉGOCIATION  
COLLECTIVE EN MATIÈRE  
DE LICENCIEMENTS  
ÉCONOMIQUES :  
LES ACCORDS  
DE MÉTHODE  
EN 2003 ET 2004

---

*Dossier réalisé par la Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle (mission FNE)*



# BILAN DE LA MISE

---

## EN ŒUVRE DE LA LOI

---

### DU 3 JANVIER 2003

---

La loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques, a ouvert la possibilité pour les entreprises de conclure des “accords de méthode” dans un délai de dix huit mois à compter de sa promulgation (délai prolongé de 6 mois par la loi n° 2004-627 du 30 juin 2004).

La conclusion de tels accords, prévus à l'article 2 de la loi, leur permet de déroger à certaines dispositions du Code du travail relatives à la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable au titre des livres III et IV du Code du travail.

Le bilan des accords conclus fait apparaître un réel développement de la négociation sur les restructurations au niveau des entreprises, répondant au souci des partenaires sociaux de sécuriser les procédures et de faciliter le reclassement des salariés concernés.

Au regard de ce bilan positif, la possibilité de conclure des accords de méthode a été pérennisée par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, dans l'article L. 320-3 du Code du travail. La loi du 18 janvier 2005 a toutefois étendu à la branche la faculté de signer des accords de méthode et modifié sensiblement les conditions de validité en appliquant à ces accords les conditions de droit commun définies par la loi du 4 mai 2004.

Plus précisément, l'analyse des accords déposés en 2003 et 2004 dans les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et transmis à la DGEFP a permis de dégager une typologie des accords, ainsi que les principales caractéristiques de leur contenu, présentées ci-dessous.

# LA TYPOLOGIE DES ACCORDS

## LES ENTREPRISES AYANT CONCLU UN ACCORD

Fin décembre 2004, 218 accords ont été déposés dans les DDTEFP. Ces accords ont été signés dans 207 entreprises (10 ont signé plusieurs accords), dont certaines font partie du même groupe.

Les accords de méthode ont été signés dans des entreprises de toutes tailles :

- 14 grands groupes se sont engagés dans la démarche qui s'étend soit d'emblée à tout le groupe (accord cadre), soit s'étend progressivement à plusieurs entreprises du groupe (35 entreprises sont concernées par un accord de groupe) ;
- 23 filiales de grands groupes ont conclu un accord dans le cadre d'un projet de fermeture d'établissement ou de site, mais en laissant du temps à la concertation ;
- 87 petites et moyennes entreprises ont conclu un accord à l'occasion d'un projet de compression des effectifs (soit 40 % des accords signés).

Les secteurs d'activité sont inégalement représentés dans les négociations d'accords de méthode. En effet, la ventilation des conclusions d'accords de méthode est la suivante (pour les secteurs les plus significatifs, c'est-à-dire représentant au moins 5 % des accords) :

- 13 % des accords ont été signés dans le secteur de la chimie - pharmacie ;
- 9 % des accords ont été conclus par des entreprises de transports - logistique ;
- les entreprises du secteur de la fabrication de machines et matériels ont conclu 8 % des accords ;
- les secteurs de la construction automobile (et pièces détachées), d'une part, et les industries du textile et du cuir, d'autre part, comptent chacun 6 % des accords ;
- de nombreux secteurs contribuent chacun à hauteur de 5 % des accords conclus : les activités financières (banques, assurances), les médias et activités de loisirs, les industries de transformation (bois, papier - carton, verre, caoutchouc), l'imprimerie et la presse, la métallurgie et la sidérurgie, la fabrication de composants électriques et électroniques.



## LES ACCORDS

### *Le moment de la signature des accords*

La plupart des accords a été signée “à chaud” (surtout dans les PME), c’est-à-dire en lien avec une restructuration devant être conduite à plus ou moins court terme (dans les 2 à 21 mois). Certains ont été conclus alors que la procédure d’information – consultation des institutions représentatives du personnel, a été engagée et interrompue. Cependant, certains accords, bien que signés après l’engagement de la procédure, s’inscrivent dans un accord cadre de groupe (31 accords dans 7 accords cadre) relatif aux procédures de concertation préalable à la mise en œuvre d’une restructuration au sein des entités du groupe, ou aux mesures d’accompagnement social. D’autres effectuent un lien avec des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Enfin, certains accords traitent conjointement de sujets hors du champ de la loi du 3 janvier, tels que la reconnaissance conventionnelle d’une UES avec la mise en place d’un comité central d’entreprise, ou la prorogation des mandats des représentants du personnel.

Les accords conclus “à froid” sont minoritaires. Conclus principalement dans de grandes entreprises, ils organisent les futures procédures de licenciement collectif, les mesures d’accompagnement qui seront mises en œuvre dans le cadre des restructurations à venir, ou définissent par anticipation les thèmes qui seront soumis à la négociation d’entreprise.

### *Les signataires*

La grande majorité des accords (74 %) est paraphée par la CFDT. La CGT vient en deuxième position en apposant sa signature sur 58 % des accords. La CGT-FO et la CFE-CGC ont sensiblement signé la même proportion d’accords (respectivement 51 % et 53 %). La CFTC, quant à elle, est signataire de 42 % des accords.

Enfin, 12 % des accords ont été signés par d’autres fédérations syndicales non représentatives au niveau national interprofessionnel : Sud, SNU, SNJ (presse), FNCR (transports), Confédération Autonome du Travail, CSE santé, SNIACAM (banque), SNTPCT (audiovisuel), SAPOS

(agroalimentaire), SNPADV (visiteurs médicaux), FEN (secteur médico-social), syndicats autonomes d'entreprise.

### ***La durée des accords***

Aux termes de l'article 2-IV de la loi du 3 janvier 2003, les accords de méthode peuvent être conclus pour une durée déterminée n'excédant pas deux ans. La plupart des accords a été conclue pour la durée de la procédure ou pour une durée déterminée de deux ans.

Cependant, certains accords ont été conclus pour une durée indéterminée ou supérieure à deux ans. Au regard des dispositions de la loi du 3 janvier 2003, leurs effets cesseront à l'expiration de la durée maximale prévue (2 ans).

## LE CONTENU DES ACCORDS

Bien que très divers dans leur contenu et dans les solutions proposées, l'analyse du contenu des accords fait apparaître trois préoccupations principales :

- l'adaptation et la sécurisation des procédures au regard des spécificités de l'entreprise et du "tempo" de la restructuration ;
- le renforcement du dialogue social et de la concertation au sens large ;
- la recherche des conditions d'un reclassement plus efficace par la négociation.

### L'ADAPTATION ET LA SÉCURISATION DES PROCÉDURES AU REGARD DES SPÉCIFICITÉS DE L'ENTREPRISE ET DU "TEMPO" DE LA RESTRUCTURATION

#### *L'adaptation au "tempo" de la restructuration*

Quatre-vingt onze accords (42 %), signés après l'annonce d'un projet de restructuration, laissent aux partenaires sociaux le temps de la recherche de solutions alternatives (ou de repreneurs) et à la négociation des mesures d'aide au reclassement. Quelques uns (15) encadrent la mise en œuvre de la restructuration et du plan de sauvegarde de l'emploi sur une durée pluriannuelle.

À contrario, les partenaires sociaux prévoient parfois la possibilité de mise en œuvre anticipée de mesures du plan de réorganisation et du plan de sauvegarde de l'emploi, en cours de procédure de consultation, après avis du CE, en cas de difficultés techniques susceptibles de mettre en péril la bonne marche de l'entreprise ou de nuire gravement à sa survie ou à son développement.

Afin de s'adapter aux évolutions du contexte économique et aux besoins des partenaires sociaux, certaines entreprises ont conclu plusieurs accords, pour chaque étape de la procédure (Livre IV, Livre III et plan de sauvegarde de l'emploi, opération de cession d'une activité), ou ont prévu la conclusion d'avenants annuels afin de déterminer les phases du projet dans l'année à venir. D'autres, pour des restructurations successives, ont conclu des accords différant sur les modalités de mise en œuvre des procédures d'information – consultation.

## ***Un cadrage précis du déroulement des procédures***

En général les accords organisent précisément les consultations en fixant le nombre de réunions, ainsi qu'un calendrier précis, quitte parfois à modifier les dates par avenant. Des phases de concertation préalable sont souvent prévues, parfois dans le cadre de formations spécifiques.

L'articulation des procédures est adaptée à la situation de chaque entreprise :

- 113 accords (soit 52 %) privilégient une certaine forme de concomitance Livre IV / Livre III (souvent l'information est donnée au CE au début de la procédure sur le Livre IV et sur le Livre III, la consultation elle même portant sur le Livre IV puis le Livre III), voire une concomitance complète accompagnée de l'augmentation du nombre de réunions, ou d'une diminution ;
- 61 accords (28 %) séparent les deux Livres, souvent en retenant le principe de la nomination d'un expert dès le début de la procédure pour les deux Livres (ce qui permet généralement de limiter le Livre III à 2 réunions) ;
- si le nombre de réunions Livre III est souvent limité au minimum légal (2) (même dans l'hypothèse de la désignation d'un expert), leur nombre est cependant parfois augmenté ;
- les délais séparant les différentes réunions, ainsi que les délais de remise des documents avant les réunions, sont augmentés (dans 76 accords, soit 35 %) ou réduits (50 accords, 23 %) ;
- un Livre IV "bis" peut être créé (à l'issue des procédures Livres IV et III), afin de faire un bilan de la période de concertation.

Par ailleurs, l'articulation des consultations du comité central d'entreprise et des comités d'établissement est souvent encadrée : les réunions des comités d'établissement sont en règle générale programmées, de façon simultanée, dans les jours qui suivent les réunions du comité central d'entreprise. Cependant, certains accords inversent le calendrier habituel, en organisant les deuxième et

troisième réunions des comités d'établissement Livre IV avant les réunions du comité central d'entreprise, afin de permettre à ce dernier de centraliser les propositions et observations des comités d'établissement. Sont parfois organisées des réunions communes comité central d'entreprise – comités d'établissement – délégués syndicaux. D'autres accords limitent la procédure au comité d'établissement concerné par la restructuration.

### ***Les autres voies de recherche d'une sécurisation des procédures***

La majorité des accords a pour but de sécuriser la procédure. Dans de nombreux cas, alors qu'une procédure de licenciement pour motif économique était déjà en cours, les parties ont entendu se placer dans le cadre d'un accord de méthode prévu par la loi du 3 janvier 2003 pour sécuriser le reste de la procédure. Cette volonté de sécurisation se traduit également par l'association des CE et CCE à la négociation de l'accord (29 d'entre eux sont cosignés par les instances élues du personnel).

Certains accords vont jusqu'à acter la renonciation des parties à toute action judiciaire sur la procédure en cours (11), le projet de réorganisation ou de cession futures (4), ou la mise en œuvre de l'accord de méthode lui-même (17) (l'accord définissant dans certains cas une procédure de conciliation préalable à une action contentieuse).

Dans 10 accords, le Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ou l'Inspecteur du travail) est désigné comme médiateur pour les litiges relatifs à l'application de l'accord de méthode, au fonctionnement de la commission de suivi, ou au déroulement de la négociation.

## **LE RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA CONCERTATION AU SENS LARGE**

### ***Le renforcement des moyens des représentants du personnel***

Les moyens des représentants du personnel sont majoritairement renforcés, afin de leur permettre de disposer des informations nécessaires et de pouvoir les exploiter :

- augmentation des délais de remise des documents préalablement aux réunions du comité d'entreprise, organisation de réunions préparatoires aux réunions plénières ;
- possibilité de recourir à un expert dès le Livre IV (ou en amont, afin d'assister le groupe de concertation), sa mission portant sur les deux livres, ou recours à un expert unique sur l'examen annuel des comptes, le droit d'alerte, et les procédures Livres IV et III ;
- financement par l'employeur d'expertises complémentaires dans différents domaines : droit, organisation et ergonomie du travail, développement local, étude d'impact social et territorial, évaluation de l'adéquation potentielle des salariés et des besoins des entreprises des bassins d'emploi.

### ***Des structures parallèles de concertation***

Dans la majorité des accords (153, soit 70 %), des instances de concertation et de négociation, parfois déclinées en sous-commissions, associant direction, organisations syndicales, comité central d'entreprise et / ou comités d'établissement, leurs experts voire leurs avocats, sont mises en place.

Cependant, leur objet et leurs modalités de fonctionnement varient :

#### *En amont de l'information – consultation du comité d'entreprise*

- pour informer les Institutions Représentatives du Personnel sur la stratégie du groupe en respectant la réglementation boursière,
- réfléchir sur une nouvelle organisation de l'établissement, ou formuler des propositions alternatives au projet de restructuration,
- définir les modalités de restructuration, de ré-industrialisation et de reclassement des salariés,
- fixer les modalités de la poursuite de la procédure,
- définir les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi,
- suivre l'avancement du processus de mobilité interne.

*En parallèle des réunions du comité d'entreprise au titre des Livres IV et III*

- pour assurer le suivi de l'application de l'accord de méthode,
- élaborer des propositions relatives au Livre IV,
- définir les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi et / ou les conditions applicables aux départs anticipés durant le déroulement de la procédure,
- traiter des mêmes sujet que le comité d'entreprise.

*En aval, pour assurer le suivi*

- de la réorganisation,
- de l'application de l'accord,
- des reclassements internes,
- des mesures du plan de sauvegarde, voire l'appréciation des projets personnels et des reclassements externes.

Pour mener à bien leurs missions, ces groupes de concertation bénéficient d'un abondement financier, d'heures de délégation supplémentaires et de moyens matériels dédiés, ainsi que de l'assistance d'experts.

***L'information du personnel***

L'accent est également mis sur l'information du personnel (pour 63 accords, 29 %), par le biais de réunions régulières à l'initiative des représentants du personnel, tout au long de la procédure, pendant le temps de travail (le quota d'heures alloué est très variable : de 3 heures par semaine à 4 heures par salarié pour toute la durée de la procédure). Dans ce cadre, la direction met également souvent l'intranet de l'entreprise à la disposition des représentants du personnel pour communiquer sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

Certains accords prévoient l'organisation des réunions d'information par la direction, ou la présence d'un représentant de la direction à ces réunions d'information, afin de donner son point de vue et répondre aux questions des salariés. D'autres prévoient la participation aux réunions du comité d'entreprise de salariés des sites concernés par la restructuration.

## LA RECHERCHE DES CONDITIONS D'UN RECLASSEMENT PLUS EFFICACE PAR LA NÉGOCIATION

### ***La négociation du plan de sauvegarde de l'emploi***

153 accords (70 %) prévoient une négociation sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi,

- soit menée en amont de la consultation sur les Livres IV et III,
  - pour fixer un socle de mesures définitives (ne pouvant être renégociées par la suite) ou adapter un accord conclu lors d'une précédente restructuration,
  - pour définir la mise en œuvre anticipée du PSE, à différents moments de la procédure (en amont ou à l'issue de la procédure Livre IV, après la première réunion Livre III), ou uniquement de la cellule de reclassement ;
- soit menée parallèlement à la consultation sur les Livres IV et III, lors de réunions intermédiaires à celles du comité d'entreprise ;
- soit la conclusion d'un accord à l'issue de la procédure de consultation du comité d'entreprise, l'employeur prenant ainsi un engagement à durée déterminée.

Au cours de ces négociations, l'employeur prend parfois des engagements en termes d'emploi :

- exclure une catégorie professionnelle du projet de licenciement économique ;
- maintenir l'emploi pendant une période définie (la durée de la procédure) ;
- proposer une solution individuelle à tous les salariés concernés par les restructurations futures, voire une proposition ferme de reclassement interne avant toute rupture de contrat ;
- geler les licenciements sur une période déterminée, ou dans l'attente de la décision finale d'un éventuel repreneur (avec une date butoir fixée après la dernière réunion d'information / consultation) ;



- assurer la pérennité du site pendant une durée déterminée ;
- rechercher une solution de réactivation du bassin d'emploi.

Il est à noter qu'une minorité d'accords (9) privilégie la logique indemnitaire. Les autres favorisent la recherche de solutions favorisant le reclassement interne et externe des salariés.

De nombreux accords définissent avec précision les modalités de mobilité et de reclassement interne, les missions du prestataire chargé du suivi de ces reclassements ainsi que des reclassements externes, et prévoient la mise en œuvre anticipée de la cellule de reclassement et des reclassements internes, avant la fin de la procédure d'information – consultation du comité d'entreprise, afin d'en accroître l'efficacité.

Les conditions du recours au volontariat sont également encadrées, et souvent accompagnées de la garantie d'application du plan de sauvegarde de l'emploi aux départs en cours de procédure, ou de la poursuite du suivi par l'antenne emploi en cas d'échec du reclassement.

### ***La question des départs négociés***

La question du volontariat est abordée dans 87 accords (40 %). Elle est parfois simplement évoquée, notamment pour affirmer la garantie d'application du plan de sauvegarde de l'emploi aux départs en cours de procédure, ou la poursuite du suivi par l'antenne emploi en cas d'échec du reclassement. Les conditions du recours au volontariat sont majoritairement encadrées, et les accords en définissent :

- le champ : reclassement interne et/ou projet personnel externe ;
- le moment : dès le Livre IV ou à son issue, ou au cours de la procédure Livre III ;
- la procédure : signature d'une "convention de coopération" entre l'ex et le futur employeur, ou d'une "convention de mise à disposition" tripartite (salarié, ex

et futur employeur), recours à une commission de suivi et de validation des projets ;

- le statut des personnes intéressées : suspension du contrat (ou congé sans solde) pour permettre le reclassement externe et un retour éventuel dans l'entreprise en cas d'échec du reclassement, ou suspension du contrat de travail jusqu'à la notification du licenciement (à la fin du Livre III), ou notification anticipée du licenciement (après autorisation par le DDTEFP de réduction des délais de notification).

DOSSIER N° 3

---

# LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE

---



# LE DIALOGUE SOCIAL

---

## EN EUROPE

---

Ce dossier débute par un bilan du dialogue social en Europe en 2004 au travers de quelques éléments significatifs.

Les évolutions du dialogue social sont ensuite abordées spécifiquement au travers de la communication de la Commission européenne du 12 août 2004 (COM(2004)557) intitulée “Partenariat pour le changement dans une Europe élargie - Renforcer la contribution du dialogue social européen”

## LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE EN 2004

### LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN

#### *Le cadre juridique*

Le dialogue social européen a pour objectif d’associer les partenaires sociaux aux politiques socio-économiques européennes.

La participation des partenaires sociaux à l’élaboration de la norme peut intervenir à plusieurs niveaux et à plusieurs moments de la procédure.

En vertu de l’article 138 du traité CE, “la Commission a pour tâche de promouvoir la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire et prend toute mesure utile pour faciliter leur dialogue en veillant à un soutien équilibré des parties”. La Commission européenne consulte alors les partenaires sociaux sur les questions liées à la politique sociale (les matières

relatives à l'emploi et aux affaires sociales énoncées à l'article 137 du traité CE) avant de proposer de nouvelles directives.

Cette procédure comprend deux phases obligatoires : la Commission consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire, puis les consulte sur le contenu de cette action. Les partenaires sociaux remettent alors à la Commission un avis ou une recommandation. Si à l'issue de chacune de ces phases les partenaires sociaux ne parviennent à s'entendre sur l'ouverture des négociations bipartites mais que la Commission estime toujours que ladite action est souhaitable, elle peut en entreprendre la préparation.

À l'occasion de cette consultation les partenaires sociaux peuvent informer la Commission de leur volonté d'engager le processus prévu à l'art 139, c'est-à-dire la conduite de relations conventionnelles, notamment la signature d'accords.

En deuxième lieu, les partenaires sociaux peuvent prendre l'initiative de négocier des accords cadres entre eux.

Lorsqu'un accord est signé entre partenaires sociaux, plusieurs procédures sont ouvertes pour leur mise en œuvre.

Tout d'abord, les partenaires sociaux sont en mesure de demander à la Commission européenne de traduire les dispositions en une directive du Conseil de l'Union européenne. L'accord sera donc mis en œuvre par une décision du Conseil sur proposition de la Commission (art. 139).

La mise en œuvre peut aussi se faire "selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres" (art. 139).

Enfin, les partenaires sociaux peuvent être amenés à mettre en œuvre dans chaque État membre les directives européennes par le biais d'accords conclus au niveau national, local ou régional.

En effet, l'article 137 dispose qu'un "État membre peut confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en œuvre des directives (...). Dans ce cas, il s'assure que, au plus tard à la date à laquelle une directive doit être transposée (...), les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, l'État membre concerné devant prendre toute disposition nécessaire lui permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par ladite directive".

Ainsi, dans le domaine des politiques sociales, l'article 138 du traité oblige à la consultation préalable des partenaires sociaux uniquement dans les matières relevant de l'initiative de la Commission.

Mais les partenaires sociaux pouvant également être à l'origine d'accords (art 139), le domaine à la discrétion des partenaires sociaux est théoriquement large.

### ***Le cadre historique***

Les consultations et les concertations avec les partenaires sociaux ont débuté dès les années 60 au sein de comités consultatifs, du comité permanent de l'emploi et de conférences tripartites sur des questions économiques et sociales.

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

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

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

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

La troisième période a été inaugurée en décembre 2001, lorsque les partenaires sociaux interprofessionnels

européens ont présenté une “contribution commune” au sommet européen de Laeken. Cette phase est caractérisée par une prise d’indépendance et d’autonomie du dialogue social européen. L’année suivante, l’adoption par les partenaires sociaux de leur premier programme de travail pluriannuel commun pour 2003-2005, à l’occasion du sommet de Genvall sur le dialogue social, le 28 novembre 2002, a confirmé cette tendance.

## ***Les acteurs du dialogue social en Europe***

### *La représentation des travailleurs*

Créée en 1973, la Confédération européenne des syndicats (CES) fédère actuellement 78 organisations affiliées dans 34 pays d’Europe, ainsi que 11 fédérations syndicales européennes. Elle réunit plus de 60 millions de membres.

Sous l’égide de la CES, opèrent également d’autres structures syndicales comme le conseil des cadres européens (Eurocadres) et la Fédération européenne des retraités et personnes âgées (FERPA). La Confédération européenne des cadres (CEC) et Eurocadres ont en outre conclu un accord de coopération en 2000 qui met en place un comité de liaison. La CEC est donc indépendante de la CES, mais est présente, avec Eurocadres, lors de certaines négociations.

### *La représentation des employeurs*

Les employeurs européens sont représentés par trois organisations différentes.

L’Union des confédérations de l’industrie et des employeurs d’Europe (UNICE) créée en 1958, rassemble les organisations patronales de 27 pays européens et représente les intérêts des milieux économiques et industriels vis-à-vis des institutions européennes.

À la suite d’un accord de coopération signé en 1998, l’Union européenne de l’artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) participe au dialogue social européen en tant que membre de la délégation de l’UNICE et représente les petites et moyennes entreprises.



Enfin, le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP) a été créé en 1961 et s'occupe des activités des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général.

## LE DIALOGUE SOCIAL AU TRAVERS DES DIRECTIVES EUROPÉENNES

L'élaboration des directives est une occasion pour les partenaires sociaux européens d'intervenir dans le processus d'élaboration des normes communautaires. L'année 2004 a été caractérisée par plusieurs phases de consultation sur plusieurs sujets précisant encore un peu plus le rôle des partenaires sociaux et la place du dialogue social en Europe.

### ***La révision de la directive de 1994 créant le comité d'entreprise européen***

La directive communautaire de 1994 (94/40/CE) créant un comité de groupe européen (couramment appelé comité d'entreprise européen) avait pour objectif d'améliorer le dialogue social entre employeurs et salariés dans les entreprises établies dans plusieurs États membres, en incitant les entreprises à dimension européenne à se doter d'une instance d'information et de consultation de leurs salariés.

Huit ans après l'échéance du délai de transposition de la directive en droit national, cet organe semble avoir eu dans les faits un rôle positif. On dénombre aujourd'hui 650 entreprises ou groupes au sein desquels des accords ont été conclus pour l'institution d'un CEE, couvrant 11 millions de travailleurs environ et quelques 10 000 représentants des travailleurs.

Cette directive a jeté les bases du développement d'un dialogue social véritablement transnational au niveau de l'entreprise et a eu des effets positifs sur le développement du dialogue social au niveau national et transnational.

Les fédérations sectorielles européennes y ont joué un rôle majeur en conférant de la cohérence au processus concret d'institution des CEE. Les fédérations européennes ont en effet été cosignataires de très nombreux accords.

En avril 2004, la Commission a lancé une première phase de consultation relative à la révision de cette directive.

En vertu de l'art 15 de la directive, la Commission est en effet tenue de réexaminer en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau européen, les modalités d'application de la directive en vue de proposer au Conseil les éventuelles modifications nécessaires.

Cette consultation va porter sur la façon dont les CEE pourraient résoudre leurs insuffisances et les problèmes inhérents à un environnement économique et social en mutation. Cette question est d'autant plus importante que depuis mai 2004 la directive s'applique aux 10 nouveaux États membres. Cet élargissement est un enjeu majeur pour les groupes et les entreprises opérant à la fois dans les anciens et les nouveaux États membres.

La Commission posera plusieurs questions aux partenaires sur l'efficacité des CEE, les directions de l'action communautaire et surtout le rôle que les partenaires sociaux pourraient eux-même jouer dans ce processus.

Cette consultation et ce thème sont d'autant plus importants que selon le dernier rapport de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les relations industrielles dans l'UE, le niveau moyen de la négociation collective a tendance à se déplacer vers l'entreprise. En effet dans la plupart des nouveaux États membres, l'entreprise est le niveau clé de la négociation. D'autre part, chez les plus anciens États membres, comme l'Allemagne, la France et l'Italie, une pression à la décentralisation se fait ressentir, alors que ces pays disposent depuis longtemps de systèmes de négociation sectorielle.

### ***La politique européenne en matière de restructurations***

En 2002, une première phase de consultation des partenaires sociaux a été ouverte sur la question des restructurations d'entreprise. La Commission avait alors demandé aux partenaires d'identifier et de développer en Europe les bonnes pratiques. À la suite de cette consultation les partenaires sociaux ont identifié des orientations de référence pour la gestion du changement.

La Commission en adoptant une communication en 2005 a lancé la 2<sup>e</sup> phase de consultation sur les restructurations en invitant les partenaires sociaux à d'une part, "engager une négociation en vue de conclure un accord entre eux sur les voies et moyens nécessaires" pour notamment "mettre en œuvre des mécanismes d'application et de suivi des orientations déjà définies en matière de restructurations, ainsi qu'une discussion sur son développement", et, d'autre part, "encourager l'adoption des meilleures pratiques qui sont présentées dans les orientations en matière de restructurations déjà arrêtées"

La Commission suivra les travaux et procédera à l'analyse des avancées réalisées d'ici au sommet tripartite de 2006.

### ***La révision de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 relative à l'aménagement du temps de travail***

Les partenaires sociaux, pour la révision de la directive relative au temps de travail, ont été invités par la Commission à jouer un rôle dans l'actualisation des aspects clés de celle-ci.

Cette consultation a eu lieu selon 2 phases. Au cours de celles-ci la Commission avait été amenée à identifier les domaines spécifiques dans lesquels les partenaires sociaux allaient devoir négocier.

À l'issue de la deuxième phase de consultation, les partenaires sociaux ont décliné l'invitation d'engager des négociations sur cette question.

Une proposition de directive a été adoptée par la Commission en septembre 2004 avec pour objectif la santé et la sécurité des travailleurs tout en répondant aux besoins d'une économie moderne.

Cette proposition prévoit en premier lieu, que les États membres peuvent mettre en place à l'échelon national des mesures prévoyant la non-application à des cas individuels de la limite de 48 heures hebdomadaires de travail (opt-out), en second lieu, la faculté de ne pas appliquer à des cas individuels la durée maximale hebdomadaire de travail par voie de convention collective ou d'accord entre les partenaires sociaux pour un secteur ou un lieu de travail. D'autre part, les États membres, pour autant qu'ils

consultent les partenaires sociaux, auront la possibilité d'étendre de 4 mois à au plus 1 an, la période standard de référence servant à calculer en moyenne la durée maximale hebdomadaire de travail de 48 h. Enfin, la proposition précise la définition des temps de garde : la période inactive du temps de garde n'est pas du temps de travail à moins que la législation nationale ou qu'une convention collective n'en dispose autrement.

La proposition de directive est en cours de discussion au Parlement européen et au Conseil de l'Union européenne.

## LE DÉVELOPPEMENT D'UN DIALOGUE SOCIAL AUTONOME

Depuis 2 ans, les relations entre partenaires sociaux ont connu une évolution majeure. La communication de la Commission intitulée "le dialogue social européen, force de modernisation et de changement" (COM (2002) 341 final) en 2002, mettait en évidence le rôle du dialogue social européen en tant qu'instrument de premier plan pour la modernisation économique et sociale et la Commission avait exprimé le souhait de stimuler un dialogue davantage autonome entre les partenaires sociaux.

La même année les partenaires sociaux ont présenté lors du sommet du dialogue social, leur programme de travail pluriannuel conjoint pour les années 2003 à 2005. Ce programme retient trois priorités : l'emploi (dans le cadre de la SEE et stratégie de Lisbonne), l'élargissement et la mobilité des travailleurs.

Il est à noter que les domaines retenus sont ceux qui sont le moins souvent abordés par les partenaires sociaux nationaux : l'environnement de travail (stress, harcèlement), la lutte contre les discriminations (égalité hommes/femmes, racisme, handicap).

En 2003, le Conseil a formalisé l'organisation de réunions annuelles avant le Conseil européen de printemps par la création d'un sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi. Le but est d'une part, de multiplier les contacts entre les partenaires sociaux et les institutions européennes à propos de politique économique et sociale et d'autre part, d'envoyer un signal politique fort sur l'importance d'une concertation tripar-

tite pour impulser l'implication des partenaires sociaux dans la réalisation des objectifs de Lisbonne.

Le 4 novembre 2004 à l'occasion du sommet social tripartite à Bruxelles, les représentants des employeurs, des travailleurs et des gouvernements ont pris connaissance du rapport Kok et ont réaffirmé le rôle clé des partenaires sociaux dans la réalisation du potentiel de croissance de l'économie et de l'emploi dans l'UE.

L'année 2004 a été marquée principalement par les suites de l'accord sur le télétravail et par la signature d'un accord sur le stress lié au travail.

### ***La mise en œuvre de l'accord-cadre sur le télétravail du 16 juillet 2002***

L'accord télétravail du 16 juillet 2002 est le premier accord cadre dit "autonome", au titre de l'article 139 du traité, dont les partenaires sociaux assurent eux-mêmes la mise en œuvre et le suivi.

En 2002, le télétravail constituait un sujet sur lequel les États membres n'avaient pour la plupart pas encore produit de normes exhaustives. L'accord définit le télétravail et établit, à l'échelon européen, un cadre général pour les conditions de travail des 4,5 millions de télétravailleurs européens, et accorde à ceux-ci la même protection globale qu'aux travailleurs qui exercent leurs activités dans les locaux de l'entreprise.

Cet accord a posé la question, non encore résolue, de la valeur juridique de l'accord autonome, de sa force contraignante. Par exemple l'UNICE l'interprète comme une norme souple, dépourvue de toute portée contraignante, alors que la CES plaide pour l'obligation de mise en œuvre.

Cet accord doit être mis en œuvre dans les États dans les trois ans suivant la signature, c'est-à-dire d'ici le mois d'août 2005.

En Allemagne ou encore en Espagne, la mise en œuvre n'a pas encore débuté.

En France, si la mise en œuvre de l'accord n'a pas débuté, les partenaires sociaux ont exprimé leur souhait d'ouvrir des négociations interprofessionnelles nationales.

Une négociation interprofessionnelle au plan national est prévue pour le 4 mai 2005.

### ***La signature d'un accord sur le stress lié au travail le 8 octobre 2004***

La négociation entre la CES, l'UNICE/UEAPME et le CEEP, sur le stress lié au travail était prévue dans l'Agenda de politique sociale de l'UE pour 2000-2005 et dans le programme de travail du dialogue social pour 2003-2005.

Par la suite, la Commission européenne a lancé une consultation officielle des partenaires sociaux sur ce thème en vertu des articles 138 et 139 du traité.

À l'issu de cette procédure, les quatre plus grandes organisations européenne représentatives des partenaires sociaux ont signé un accord sur le stress au travail.

L'objectif de l'accord est d'augmenter la prise de conscience du stress au travail par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants. Il met l'accent sur le stress induit par le travail et son but est d'amener les employeurs et les salariés à mieux comprendre la relation entre le stress et le travail. Il propose une méthode d'identification et de gestion des problèmes.

Ce 4<sup>e</sup> accord cadre conclu par les organisations interprofessionnelles européennes confirme la tendance au développement du dialogue social autonome en Europe. En effet, après l'accord relatif au télétravail, l'accord sur le stress au travail est le second accord autonome qui ne sera pas mis en œuvre par un instrument législatif européen, mais confié aux membres de la CES, de l'UNICE/UEAPM et du CEEP.

On peut noter que la question du stress est l'un des objectifs de prévention du "Plan santé au travail" français, présenté par le Ministre aux partenaires sociaux le 17 février 2005.

### ***La consultation des partenaires sociaux sur les troubles musculo-squelettiques***

En novembre 2004, la Commission a sollicité l'avis des représentants des travailleurs et des employeurs sur le

meilleur moyen de résoudre le problème des troubles musculo-squelettiques.

Cette question est un problème de santé et de sécurité majeur, alors qu'aucune législation communautaire n'existe. Certains États se sont dotés de législations précisément sur cette question, d'autres non.

La Commission demande donc l'avis des partenaires sociaux sur les moyens de combler ces écarts législatifs au niveau national et communautaire afin de prévenir la multiplication de ces affections.

Les groupes de travailleurs et d'employeurs disposent de 6 semaines pour réagir au document de la Commission. Ils devront dire s'ils souhaitent que la législation communautaire soit renforcée ou s'ils préfèrent des mesures volontaires, voire une combinaison des deux. Ils auront à se prononcer sur ce que devraient être les principaux domaines de prévention.

Ils pourront également décider de conclure un accord eux-mêmes sur ce sujet.

Cette consultation est un autre exemple du dialogue social que la Commission encourage entre les partenaires sociaux.

Pourtant la réponse faite par l'UEAPM à cette consultation semble écarter l'élaboration de nouvelles normes. Elle considère que "le véritable défi auquel nous faisons face aujourd'hui réside plus dans l'application correcte et efficace de toutes les législations existant en la matière et dans la prévention des risques par une information plus importante auprès des employeurs et des salariés (...)."

## LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

Le rapport 2004 de l'Observatoire social européen a établi une typologie des secteurs du dialogue social sectoriel. De celle-ci découle des correspondances entre les moyens privilégiés et les thèmes les plus souvent abordés selon les types de secteurs.

		<b>Moyens privilégiés</b>	<b>Types de thèmes le plus souvent abordés</b>
<b>Catégorie 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Secteurs très intégrés aux politiques communautaires</li> <li>* Concurrence internationale régulière</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Accords</li> <li>* Recommandations (quasi accords)</li> <li>* Positions communes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Temps de travail (pour les accords)</li> <li>* Politiques économiques et/ou sectorielles, aspects sociaux des politiques communautaires</li> </ul>
<b>Catégorie 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Secteurs moyennement intégrés aux politiques communautaires, mais très exposés à l'activité législative européenne</li> <li>* Peu soumis à la concurrence internationale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Positions communes</li> <li>* Recommandations (tournées vers le niveau national)</li> <li>Echange win/win de gestion de transition</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Politiques économiques et/ou sectorielles</li> <li>* Conditions de travail (au sens large)</li> </ul>
<b>Catégorie 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Secteurs moyennement intégrés aux politiques communautaires et faiblement exposés à l'activité législative européenne</li> <li>* Peu soumis à la concurrence internationale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(peu significatif)</li> <li>* Outils</li> <li>* Déclaration</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(peu significatif)</li> <li>* Formation</li> </ul>
<b>Catégorie 4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Secteurs faiblement intégrés aux politiques communautaires</li> <li>* Fortement soumis à la concurrence internationale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Recommandations/codes de conduite (normes internationales)</li> <li>* Positions communes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Conditions de travail</li> <li>* Dialogue social</li> <li>* Aspects sociaux des politiques communautaires</li> </ul>
<b>Catégorie 5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Secteurs faiblement intégrés aux politiques communautaires</li> <li>* Peu soumis à la concurrence internationale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Recommandations/code éthique et labels de qualité</li> <li>* Positions communes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Renforcement du dialogue social national</li> <li>* Politiques économiques et/ou sectorielles</li> </ul>
<b>Catégorie 6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Spécificité des services versus industrie</li> <li>* Bénéficie de la concurrence internationale (baisse des prix)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Palette d'instruments</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Dialogue social</li> <li>* Emploi</li> </ul>

Source : *Rapport dialogue social, Observatoire social européen, 2004.*



Cette typologie est intéressante car elle reflète la diversité du dialogue social sectoriel.

Le dialogue social sectoriel s'est essentiellement développé à partir de 1998, lorsque la Commission européenne a institué les comités de dialogue sectoriel<sup>1)</sup>.

Les comités de dialogue social sectoriel sont créés dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux. Leurs organisations présentent conjointement, auprès de la Commission européenne, une demande de participer à un dialogue social au niveau européen. Les organisations européennes représentant les employeurs et les travailleurs doivent répondre, au moment de cette demande, à plusieurs critères. Elles doivent tout d'abord appartenir à des secteurs ou des catégories spécifiques et être organisées au niveau européen. Elles doivent ensuite 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. Enfin, elles doivent disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

Les comités de dialogue social sectoriels sont composés d'un maximum de 50 représentants de partenaires sociaux, comprenant un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs. Ils sont présidés soit par l'un des représentants des partenaires sociaux, soit, à leur demande, par le représentant de la Commission qui, dans tous les cas, assure le secrétariat des comités.

Actuellement, le dialogue bipartite européen existe dans 31 secteurs.

L'année 2004 a vu la création d'un comité dans les secteurs de l'audiovisuel et de la fonction publique locale.

À l'occasion de la consultation des partenaires sociaux au sujet des restructurations d'entreprises, la Commission a affirmé que "ce dialogue sectoriel est d'autant plus important que, dans une période de restructurations rapides, les partenaires sociaux se

1) COM (1998) 98/500/EC / COM 322 final, *Communication de la Commission - "Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau communautaire"*.

tourment de plus en plus vers l'Europe comme lieu de plus grande maîtrise des évolutions et comme niveau d'action pertinent".

À ce jour, deux secteurs au niveau national restent insuffisamment structurés au niveau européen : le secteur de la chimie et celui de la métallurgie.

Certains sous-secteurs tels que les garages commencent à s'organiser, suivent l'exemple de secteurs tels que la coiffure ou la sécurité privée.

### ***La formation professionnelle dans le dialogue social sectoriel***

En mars 2002, les partenaires sociaux ont adopté un cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie en tant que contribution à la mise en oeuvre de la stratégie de Lisbonne.

Ils ont identifié quatre domaines d'action prioritaire : l'identification et l'anticipation des besoins en compétences et en qualifications, la reconnaissance et la validation des compétences et des qualifications, l'information, l'accompagnement et le conseil, la mobilisation des ressources.

Les partenaires sociaux évalueront l'impact tant sur les entreprises que sur les travailleurs. Le groupe *ad hoc* "éducation et formation du dialogue social" sera chargé de cette évaluation, qui sera présentée en mars 2006.

En mai 2004, plusieurs secteurs ont conclu des accords sur des stratégies globales d'enseignement et de formation. En outre, 35 secteurs au niveau européen ont entamé un dialogue sur les questions liées au développement, pour leur secteur, des qualifications, de la formation professionnelle ou de l'apprentissage tout au long de la vie. Neuf de ces comités sectoriels se sont mis d'accord sur ces questions et ont formulé des avis conjoints. Le matériel recueilli concerne souvent des discussions initiales sur le développement des qualifications et de la formation professionnelle sectorielles, qui sont par la suite approfondies dans le cadre d'accords et avis conjoints sur l'apprentissage tout au long de la vie<sup>(2)</sup>.

2) Source : CEDEFOP info sur la formation professionnelle en Europe N° 3/2004.

## ***La prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le secteur de l'agriculture***

L'agriculture est certainement l'un des secteurs pionniers en matière de dialogue social. Pionnier par la signature dans les années 80 d'un "accord" sur le temps de travail, il a également été l'un des premiers à adopter au début des années 90 une stratégie très pro-active vers les pays candidats. En 1997, les partenaires sociaux adoptaient une recommandation sur le temps de travail et la flexibilité et, en 2002, une autre sur la formation, basée sur l'article 139 du traité.

Du 22 au 24 octobre 2004 s'est tenu un séminaire relatif aux bonnes pratiques et propositions d'actions en matière de santé et sécurité en agriculture.

À partir d'un double constat, d'une part le nombre très important d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans ce secteur, et d'autre part les efforts de prévention dans les États membres, les participants au séminaire ont proposé au comité du dialogue social sectoriel deux lignes d'action : la définition d'indicateurs communs pour les statistiques ; et le rapprochement du comité du dialogue social avec les structures de prévention.

## ***La santé et la sécurité au travail dans le secteur de la construction***

Le 30 avril 2004, les partenaires sociaux de l'Industrie européenne de la construction procédaient à une déclaration commune concernant la Semaine européenne de la Sécurité et de la Santé au travail.

La Fédération européenne des travailleurs du bois et du bâtiment (FETBB) et la Fédération de l'industrie européenne de la construction (FIEC) ont déclaré que "seuls les efforts concertés de chaque intervenant dans l'ensemble de la chaîne de production, allant du client, des architectes et fournisseurs, jusqu'aux personnes plus directement concernées, les entrepreneurs et les travailleurs, chacun à son niveau d'influence et de responsabilités, contribueront à obtenir les meilleurs résultats possibles dans la réduction du nombre d'accidents".

En outre, une brochure sur le tutorat en vue de favoriser l'intégration, la formation, le maintien des jeunes dans le secteur de la construction, tout en préservant les compétences des travailleurs les plus âgés, a été publiée en 2004.

### ***L'emploi des personnes handicapées dans le secteur du commerce***

Le commerce est le plus grand secteur en termes de personnes employées – plus de 20 millions – qui a créé un comité de dialogue social.

C'est aussi l'un des plus dynamique car le secteur du commerce est comme celui du sucre, le seul à avoir signé au moins un texte conjoint par an.

Les thématiques abordées sont diverses : la non-discrimination raciale, la lutte contre le racisme et la xénophobie, la violence au travail, la mixité intergénérationnelle.

Ce secteur devance parfois les négociations interprofessionnelles. Par exemple, la recommandation sur le télétravail a ainsi été signée, avec celle des télécoms, avant l'accord interprofessionnel sur ce sujet.

En 2004, les partenaires sociaux ont signé le 28 mai, la déclaration sur la promotion de l'emploi et de l'intégration des personnes handicapées dans le secteur du commerce et de la distribution.

Cette déclaration prévoit la mise en place d'une stratégie de gestion du handicap mettant notamment l'accent sur la formation, sur des procédures de sélection non-discriminatoires et sur la consultation des organisations défendant les personnes handicapées.

En partant de constats relatifs aux personnes handicapées en Europe, le comité sectoriel affirme que "dans tous les cas possibles, les mesures favorisant l'insertion des personnes handicapées doivent faire l'objet d'un dialogue social" par "l'élaboration d'une stratégie de gestion du handicap", qui "devrait s'inscrire dans les politiques et pratiques en matière d'égalité des chances".

Les partenaires sociaux du secteur invitent l'ensemble des organisations paritaires du secteur à recenser les

exemples de bonnes pratiques dans ce domaine et à soumettre l'ensemble de la déclaration aux comités d'entreprise européens.

### ***Le dynamisme du dialogue social dans le secteur des chemins de fer***

Le secteur des chemins de fer a été l'un des trois secteurs à être parvenu à la conclusion d'un accord cadre sur le temps de travail en 1998. En effet, ce secteur avait obtenu d'être exclu du champ de la directive sur le temps de travail du 23 novembre 1993.

En 2004, la signature de deux accords confirme le dynamisme du dialogue social dans le secteur des chemins de fer.

Ces accords sont l'aboutissement d'une négociation commencée en 2000 sur la licence européenne des conducteurs. En effet, la tendance était de créer un marché des conducteurs de train et d'externaliser la formation pour constituer un pool de conducteurs employables en tant que travailleurs intérimaires. Or, la revendication stratégique d'ETF consistait à réclamer que l'entreprise de chemins de fer elle-même soit responsable de la formation. De son côté, la Commission considérait qu'un éventuel accord négocié par les partenaires sociaux sur une licence européenne dépasserait le champ de l'article 137 et ne pouvait pas être transposé par une décision du Conseil conformément à l'article 139 du traité CE. Finalement, ETF a accepté de négocier un texte applicable dans les entreprises. Le CER a lui aussi accepté de négocier entre mai et octobre 2002, ce qui a permis la signature de deux documents le 27 janvier 2004.

L'un sur "certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière", et l'autre sur la "licence européenne pour conducteurs effectuant un service d'interopérabilité transfrontalière".

Pour ces deux textes, un suivi est prévu dans un groupe de travail qui se réunira tous les six mois lors du comité de dialogue social sectoriel.

Sans être exhaustif, ce rapide panorama du dialogue social sectoriel en 2004 montre la diversité des thèmes que les partenaires sociaux sont amenés à traiter, la diversité des enjeux et des situations.

Aujourd'hui le défi du dialogue social européen à tous les niveaux est la réussite de l'élargissement, le dialogue social européen faisant partie de l'acquis communautaire. Les partenaires sociaux ont été invités et ont joué un rôle actif dans la préparation de l'élargissement. Ils risquent pourtant de se confronter à la faiblesse du dialogue social dans les nouveaux États membres.

# LE DIALOGUE SOCIAL ET SES ÉVOLUTIONS : LA COMMUNICATION DE LA COMMISSION EUROPÉENNE DU 12 AOÛT 2004

*“Partenariat pour le changement dans une Europe élargie – Renforcer la contribution du dialogue social européen”*

Au cours de l'été 2004, la Commission a publié une nouvelle communication sur le dialogue social européen<sup>3)</sup>. Ce texte s'inscrit dans le double contexte de l'élargissement de l'UE (qui constitue une diversification des traditions en matière sociale et qui sollicite la “capacité technique des organisations de partenaires sociaux”) et de l'objectif de modernisation économique et sociale (stratégie de Lisbonne). Il rappelle que le Conseil européen de printemps avait, en 2004, demandé aux États membres de développer des “partenariats pour le changement” en associant, avec les autorités publiques, les partenaires sociaux et la société civile, selon des modalités propres aux traditions nationales. Rappelant aussi que le dialogue social européen a une double dimension, bipartite et tripartite, le document se fait l'écho des évolutions de la dernière période, où les partenaires sociaux européens se sont orientés vers “un dialogue plus autonome”, produisant une série de textes conjoints de “nouvelle génération<sup>4)</sup>”, dont la mise en œuvre doit être conduite par les signataires et leurs affiliés nationaux<sup>5)</sup>.

Cette communication avait l'objectif d'inscrire dans les débats sur la révision de la stratégie de Lisbonne les enjeux de développement du dialogue social, de sa contribution aux réformes et aux objectifs de Lisbonne, en mettant l'accent sur les résultats de ce dialogue, sur leur impact et sur les dynamiques d'articulation à développer entre les différents niveaux où il se développe.

3) Communication de la Commission européenne du 12/08/2004 (COM (2004) 557 final : “Partenariat pour le changement dans une Europe élargie – Renforcer la contribution du dialogue social européen”

Voir aussi les communications précédentes :

- “Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau communautaire” COM (1998) 322 final

- “Le dialogue social, force de modernisation et de changement” COM (2002) 341 final

4) accords relatifs au télétravail ou au stress, par exemple – pour une présentation détaillée, voir en annexe

5) c'est-à-dire sans intervention du Conseil, à la différence des accords interprofessionnels sur le congé parental, sur le travail à temps partiel ou le travail à durée déterminée, ou de certains accords sectoriels sur la durée du travail, qui avaient été mis en œuvre par une directive du Conseil devant faire l'objet d'une transposition dans le droit des États membres.

La Commission inscrit ses remarques dans le contexte stratégique des réformes en vue d'accroître la compétitivité au sein de l'UE. Les changements structurels dans l'économie et dans la mobilité des capitaux et des technologies, affectent les emplois, les qualifications, les marchés du travail. L'amélioration de la qualité au travail est, pour la Commission, un défi prioritaire car elle doit contribuer à des progrès vers une gestion positive du changement. La capacité d'adaptation de la main d'œuvre et des entreprises, la formation, l'augmentation du nombre de personnes participant au marché du travail sont des objectifs qui nécessitent la négociation de dispositifs et de compromis, pour lesquels les partenaires sociaux, à tous les niveaux, ont un rôle éminent à jouer.

Les équilibres à construire entre flexibilité et sécurité, les investissements dans le capital humain, dans la qualité de l'emploi, et dans des organisations du travail performantes sont ainsi proposés à l'agenda des partenaires sociaux comme contribution à la croissance de la productivité, à l'amélioration de la compétitivité, à l'innovation, en assurant les conditions d'un développement durable et de la cohésion sociale. La négociation sociale est également sollicitée pour favoriser l'accès à l'emploi des chômeurs et des personnes rencontrant des obstacles, l'élévation des taux d'emploi, le maintien plus longtemps en activité, la lutte contre le travail non déclaré.

Le dialogue social européen est encouragé par la Commission comme contribution à une meilleure gouvernance, qu'elle-même s'efforce de favoriser, en particulier à travers ses consultations des partenaires sociaux. La communication réaffirme le statut spécifique des partenaires sociaux qui, à la différence d'autres organisations ou groupes d'intérêt, ont la capacité de participer à la négociation collective. Elle souligne la dimension quantitative des productions du dialogue social (plus de 40 textes conjoints interprofessionnels et plus de trois cents textes conjoints sectoriels depuis le milieu des années 80 ainsi que des projets conjoints transnationaux). Mais c'est surtout sur le double registre du qualitatif (la question de l'impact des initiatives de la "nouvelle génération d'accords autonomes" des partenaires sociaux) et des articulations entre les différents niveaux que la Commission s'adresse aux acteurs du dialogue social.



La question est ainsi posée d'une interaction efficace entre le dialogue social au niveau européen et au niveau national, d'autant plus nécessaire que se développe la part des accords dont la mise en œuvre doit être assurée par les partenaires sociaux eux-mêmes et que le taux de couverture des accords collectifs s'avère inégal dans l'Europe élargie. Considérant que l'impact des textes adoptés par les partenaires sociaux européens dépend, à la fois, de la volonté politique, de la représentativité et des capacités techniques de leurs affiliés nationaux, la Commission invite à des coopérations entre les gouvernements et les partenaires sociaux en vue de renforcer les capacités administratives des organisations nationales, en utilisant, le cas échéant, les moyens communautaires (fonds structurels).

Pour sa part, la Commission renouvelle son engagement de contribuer au renforcement du partenariat : suivi des initiatives des partenaires sociaux, aide aux structures du dialogue social européen au niveau sectoriel mais aussi au niveau national, en particulier dans les nouveaux États membres, contribution à la visibilité du dialogue social européen et de son suivi, à travers l'échange d'expériences, l'accès à l'information – création d'un site internet sur le dialogue social –, aides financières, séminaires nationaux, etc.

Elle confirme le travail engagé pour des études sur la représentativité des partenaires sociaux – qui pourraient être élargies et confiées à l'Observatoire européen des relations industrielles, EIRO/Fondation de Dublin. Ces études ont, pour la Commission, une triple fonction : identifier les partenaires sociaux consultés au titre de l'article 138, avant une initiative communautaire ; préparer la mise en place de nouveaux comités du dialogue social sectoriel ; évaluation de la représentativité des signataires des accords<sup>6)</sup>.

## ARTICULATIONS ET SYNERGIES À DÉVELOPPER

Une première condition pointée par la Commission est la transmission et la diffusion au niveau national de l'information sur les accords européens de nouvelle génération, à l'initiative des partenaires sociaux eux-

6) On notera qu'en visant "l'évaluation par la Commission de la représentativité des signataires des accords conclus en vertu de l'article 139, paragraphe 2" la Commission inclut à la fois les accords mis en œuvre par une directive et les accords "autonomes". Cette compétence lui ayant été parfois contestée pour ces derniers, la Commission a fait valoir que, comme gardienne des traités, il lui revenait de vérifier les conditions de validité d'accords dont le statut découle du traité.

mêmes. Est également soulevée une question concernant la transparence et l'intelligibilité des textes par ceux qui n'ont pas participé à leur négociation. En effet, pour la Commission, la diversité des formes, des titres, l'imprécision de la terminologie employée ou celle des conditions de suivi, constituent autant de sources de difficultés potentielles pour la mise en œuvre pratique des textes adoptés.

Ainsi, parmi ceux de la "nouvelle génération", la Commission formule une distinction explicite entre deux catégories de textes : les accords autonomes et les textes basés sur des processus. Les accords "doivent être mis en œuvre et vérifiés pour une date donnée, alors que les autres textes supposent une approche davantage orientée sur les procédés d'exécution de suivi" (voir infra/typologie).

Outre les synergies avec le niveau national, la communication pointe un ensemble de synergies à développer entre secteurs, entre le niveau européen et les entreprises, entre le dialogue social et la responsabilité sociale des entreprises.

Entre secteurs, de même qu'entre le niveau sectoriel et le niveau interprofessionnel, il s'agit de profiter davantage des expériences respectives, de prolonger ou d'élargir des initiatives. S'agissant de l'entreprise, est encouragée l'articulation entre le dialogue social européen – dont le dialogue sectoriel – et les comités d'entreprise européens, dont l'élargissement des thèmes qu'ils abordent les conduit à des questions discutées aussi au niveau sectoriel (comités du dialogue social européen sectoriel)<sup>7)</sup>. L'entreprise peut également être le cadre où s'établit un lien entre dialogue social et RSE<sup>8)</sup>, certaines initiatives prenant la forme de chartes ou codes de conduite négociés.

## LES ACCORDS AUTONOMES : CHAMP D'INITIATIVE ET CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

La Commission déclare reconnaître pleinement l'autonomie de négociation des partenaires sociaux dans les domaines relevant de leur compétence. Simultanément, elle réaffirme le rôle qui doit être le sien, s'agissant des

7) La Commission propose que cette perspective soit discutée à l'occasion de la révision de la directive sur les comités d'entreprises européens.

8) Communication de la Commission européenne (COM (2002) 347 final : "La responsabilité sociale des entreprises : une contribution des entreprises au développement durable".

accords autonomes conclus sur la base de l'article 139-2 à l'issue d'une consultation au titre de l'article 138 du traité<sup>9)</sup>, en raison du fait que la décision des partenaires sociaux de négocier un accord suspend temporairement le processus législatif engagé par la Commission.

La Commission annonce son intention de publier les accords autonomes, en informant le Parlement européen et le Conseil, à l'issue d'une évaluation ex-ante, comme dans le cas des accords mis en œuvre par une décision du Conseil. À l'issue de la période de mise en œuvre, elle souhaite évaluer – en donnant la priorité aux évaluations effectuées par les partenaires sociaux eux-mêmes – comment l'accord a contribué à la réalisation des objectifs communautaires. En cas de conclusion négative, elle se réserve la possibilité d'envisager une proposition d'acte législatif (en vue de réaliser lesdits objectifs), ce droit d'initiative restant actif à tout moment, pour pallier, le cas échéant, des défections de l'un ou l'autre des protagonistes dans la réalisation des objectifs communautaires.

Une délimitation est avancée par la Commission qui souhaite que, s'agissant de droits fondamentaux ou de choix politiques, ou de règles devant être appliquées partout de manière uniforme et exhaustive, la préférence soit donnée à une mise en œuvre par décision du Conseil. Elle exclut aussi la voie des accords autonomes quand il s'agit de réviser des directives existantes adoptées dans le cadre d'une procédure législative normale par le Parlement européen et le Conseil<sup>10)</sup>.

**9) Article 138 :**

- 1 - La Commission a pour tâche de promouvoir la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire et prend toute mesure utile pour faciliter leur dialogue en veillant à un soutien équilibré des parties.
- 2 - À cet effet, la Commission, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire.
- 3 - Si la Commission, après cette consultation, estime qu'une action communautaire est souhaitable, elle consulte les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée. Les partenaires sociaux remettent à la Commission un avis ou, le cas échéant, une recommandation.
- 4 - À l'occasion de cette consultation, les partenaires sociaux peuvent informer la Commission de leur volonté d'engager le processus prévu à l'article 139. La durée de la procédure ne peut pas dépasser neuf mois, sauf prolongation décidée en commun par les partenaires sociaux concernés et la Commission.

**Article 139 :**

- 1 - Le dialogue entre les partenaires sociaux au niveau communautaire peut conduire, si ces derniers le souhaitent, à des relations conventionnelles, y compris des accords
- 2 - La mise en œuvre des accords conclus au niveau communautaire intervient soit selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres, soit, dans les matières relevant de l'article 137 (nдр : définissant les compétences communautaires en matière sociale), à la demande conjointe des parties signataires, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission.

Le Conseil statue à la majorité qualifiée, sauf lorsque l'accord en question contient une ou plusieurs dispositions relatives à l'un des domaines visés à l'article 137, paragraphe 3, auquel cas il statue à l'unanimité.

- 10) Sinon, dans ce cas, le Parlement européen, législateur du texte initial, se verrait dessaisi de la révision, puisque les accords des partenaires sociaux sont mis en œuvre par décision du seul Conseil. Le projet de traité constitutionnel, reprenant l'architecture et les procédures du chapitre social, indique que ces accords seraient mis en œuvre, à la demande conjointe des parties signataires, par des règlements ou décisions européens adoptés par le Conseil sur proposition de la Commission – le Parlement européen étant informé (article III-213), conformément à la nouvelle définition des actes juridiques de l'Union distinguant actes législatifs – adoptés conjointement par le Parlement européen et le Conseil (article I-34) et actes non législatifs – pouvant être adoptés, selon le cas, par le Conseil ou la Commission (article I-35).

Enfin, la Commission incite les autorités nationales à faciliter la mise en œuvre des textes européens. Elle formule ce souci de contribuer à l'effectivité des accords autonomes des partenaires sociaux sur le fondement juridique du chapitre social, rappelant que l'article 139-2 du traité prévoit que la mise en œuvre des accords intervient selon les procédures et pratiques "propres aux partenaires sociaux **et** aux États membres". Elle affirme, à travers ce rappel, une prise de position dans le débat né de la pratique des accords autonomes, contre une posture souhaitant faire du caractère autonome des accords une frontière étanche entre tripartisme institutionnel et négociation bipartite autonome. Sur ce registre, elle se limite, toutefois, à rappeler l'utilisation de procédures d'extension, en vigueur dans certains pays, comme le nôtre, à la suite d'un accord national de mise en œuvre d'un accord européen, ou encore la possibilité de mécanismes tripartites.

## UN CADRE POUR L'AVENIR

Considérant le nombre croissant de textes relevant de la catégorie "nouvelle génération", la Commission préconise l'établissement d'un cadre de référence. À cette fin, elle propose une typologie (permettant de "classer" les différents textes adoptés et expliciter leur portée) ainsi qu'un aide-mémoire (indications à préciser pour chaque texte concernant les destinataires auxquels il s'adresse, son statut, ses objectifs, ses échéances et modalités de mise en œuvre, son caractère plus ou moins contraignant, les structures et échéances de suivi, le règlement des litiges, etc.). Ce cadre indicatif est susceptible d'être complété, mais la Commission invite les partenaires sociaux à procéder eux-mêmes à la définition de leur propre cadre.

La typologie formulée par la communication dans une annexe distingue quatre catégories de textes :

### ***Les accords mis en œuvre selon l'article 139-2 établissant des normes minimales***

Ils se caractérisent par la nécessité de mise en œuvre d'engagements avant une échéance donnée. Cette catégorie regroupe les accords mis en œuvre par décision du Conseil (suivi assuré par la Commission) et les accords autonomes mis en œuvre selon les procé-

dures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres.

S'agissant des accords mis en œuvre par directive du Conseil, les trois accords-cadres interprofessionnels faisaient suite à une consultation de la Commission, tandis que les accords sectoriels adaptaient une directive (celle sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail) aux besoins spécifiques de secteurs.

Les accords autonomes interprofessionnels sur le télétravail et le stress faisaient également suite à une consultation par la Commission. Rappelant que les accords "doivent être mis en œuvre" (article 139-2), la Commission insiste sur l'obligation pour les signataires de les mettre en œuvre et d'exercer une influence sur leurs membres pour qu'ils les mettent eux-mêmes en œuvre à leur niveau.

Il découle de ces définitions que seuls des textes établissant des normes minimales et précisant des objectifs et des échéances de mise en œuvre et de suivi peuvent recevoir la qualification d'accords.

**Accords mis en œuvre conformément à l'article 139-2 : normes minimales**

Type d'accord	Exemples
<p><b>Accords mis en œuvre par décision du Conseil</b></p> <p>Mise en œuvre par décision du Conseil, suivi assuré par la Commission</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Accord-cadre sur le congé parental, 1995</li> <li>– Accord-cadre sur le travail à temps partiel, 1997</li> <li>– Accord-cadre sur le travail à durée déterminée, 1999</li> <li>– Accord européen sur l'aménagement du temps de travail des marins, 1998</li> <li>– Accord européen sur l'aménagement du temps de travail des travailleurs mobiles dans l'aviation civile, 2000</li> <li>– Accord européen sur certains aspects des conditions de travail des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière, 2004</li> </ul>
<p><b>Accords autonomes mis en œuvre selon les procédures et les pratiques propres aux employeurs et salariés et aux États membres</b></p> <p>Mise en œuvre et suivi par les partenaires sociaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Accord-cadre sur le télétravail, 2002</li> <li>– Accord-cadre sur le stress lié au travail, 2004</li> <li>– Accord sur la licence européenne pour conducteurs effectuant un service d'interopérabilité transfrontalière, 2004</li> </ul>

## ***Les textes basés sur les processus***

Les partenaires sociaux y font des recommandations à leurs affiliés pour le suivi d'objectifs auxquels ils souhaitent assurer un impact. Ils peuvent couvrir des sujets pour lesquels la législation ne permet pas un traitement adapté ou encore organiser l'échange de bonnes pratiques.

Parmi eux, la Commission recense des "cadres d'action" (des repères, des priorités formulés par les partenaires sociaux), des "lignes directrices et codes de conduite" (pouvant servir de principes ou normes minimales à mettre en œuvre au niveau national ou de l'entreprise, ou promouvant des normes supérieures à la législation existante, ou visant à diffuser dans des chaînes d'approvisionnement des normes internationalement reconnues), des "orientations politiques" (promotion volontariste de politiques et de pratiques parmi les affiliés).

### **Les textes basés sur les processus**

<b>Type de textes</b>	<b>Exemples</b>
<b>Cadres d'action</b> - vers des priorités communes Suivi et rapports annuels des partenaires sociaux	Cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie
<b>Lignes directrices, codes de conduite</b> établissement de normes ou de principes Suivi régulier et rapports des partenaires sociaux	Établissement de nouvelles normes ou nouveaux principes européens – Accord-cadre de recommandation pour l'amélioration de l'emploi salarié dans l'agriculture, 1997* – Accord sur la promotion de l'emploi dans le secteur postal en Europe, 1998 – Lignes directrices sur le télétravail dans les télécommunications, 2001 – Accord-cadre européen sur le télétravail dans le commerce, 2001 – Code de conduite – Lignes directrices pour les coiffeurs européens, 2001 – Lignes directrices volontaires en faveur de la mixité inter-générationnelle dans le commerce, 2002 – Déclaration commune sur l'apprentissage tout au long de la vie dans le secteur bancaire, 2002 – Accord européen sur la formation professionnelle dans l'agriculture, 2002* – Code de conduite sur la responsabilité sociale des entreprises dans l'industrie sucrière européenne, 2003 – Code de conduite et d'éthique pour le secteur de la sécurité privée, 2003

Type de textes	Exemples
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Déclaration conjointe du secteur de l'électricité sur le télétravail, 2003</li> <li>– Déclaration conjointe des autorités locales et régionales sur le télétravail, 2004</li> <li>– Déclaration relative à la promotion de l'emploi et de l'intégration des personnes handicapées dans le secteur du commerce et de la distribution en Europe, 2004</li> <li>– Lignes directrices pour les centres de contact clients (télécommunications, 2004)</li> </ul> <p>Promotion et mise en œuvre des normes agréées au niveau international :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Code de conduite sur le travail des enfants dans le secteur de la chaussure, 1996</li> <li>– Code de conduite pour le secteur européen du textile/de l'habillement, 1997</li> <li>– Accord sur les droits et les principes fondamentaux au travail dans le secteur du commerce, 1999</li> <li>– Code de conduite dans le secteur du cuir et de la tannerie, 2000</li> <li>– Code de conduite dans le secteur de la chaussure, 2000</li> <li>– Code de conduite - Une charte des partenaires sociaux dans l'industrie du bois européen, 2002</li> </ul>
<p><b>Orientations politiques</b> - promotion volontariste des politiques</p> <p>Suivi régulier et rapports des partenaires sociaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Recommandation paritaire sur l'apprentissage dans le secteur sucrier, 1998</li> <li>– Déclaration commune du secteur de l'électricité sur l'égalité des chances et la diversité, 2003</li> <li>– Orientations servant de référence pour gérer le changement et ses conséquences sociales, 2003 (partenaires sociaux interprofessionnels)</li> <li>– Déclaration conjointe sur la responsabilité sociale des entreprises dans le commerce, 2003</li> <li>– Recommandations communes des partenaires sociaux européens pour l'industrie du nettoyage, 2004</li> </ul>

*\* Bien que ces textes soient mentionnés comme étant des "accords", ils ont été inclus dans la présente catégorie parce que leurs dispositions semblent être essentiellement des recommandations à leurs membres et qu'elles n'indiquent pas la date à laquelle la mise en œuvre des différents objectifs doit être accomplie.*

## ***Les avis conjoints et instruments***

Avis conjoints et déclarations communes permettent aux partenaires sociaux européens d'exprimer des contributions ou demandes aux institutions européennes ou aux autorités nationales (consultations, Livres verts et blancs, etc.).

Divers instruments pratiques sont élaborés par les partenaires sociaux à destination des salariés et des entreprises (guides et manuels, conseils).

### **Les avis conjoints et les instruments**

Type d'instruments	Exemples
<b>Avis conjoints</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Position sur la formation et la formation continue (mines) ; 2003</li><li>– Déclaration commune sur l'harmonisation européenne de la législation régissant le secteur de la sécurité privée, 2001</li><li>– Déclaration commune sur les objectifs de la directive européenne sur le travail dans les agences de travail temporaire (secteur du travail temporaire), 2001</li><li>– Avis conjoint des partenaires sociaux européens de l'aviation, 2001</li></ul>
<b>Déclarations</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Déclaration commune sur les partenaires sociaux de l'industrie du nettoyage et l'élargissement de l'UE, 2000</li><li>– Déclaration commune et rapport final sur l'étude relative à l'apprentissage tout au long de la vie dans le secteur de l'électricité, 2003</li></ul>
<b>Instruments</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Sélection de l'offre la plus avantageuse – Un guide pour les organisations attribuant des marchés pour des services de nettoyage (industrie du nettoyage)</li><li>– Kit de formation sur les techniques de base du nettoyage des bureaux (industrie du nettoyage)</li><li>– Manuel européen de formation professionnelle pour le gardiennage de base (sécurité privée)</li><li>– Brochure sur le "tutorat" dans l'industrie de la construction, 2004</li><li>– Site Internet du comité du dialogue social du secteur postal, 2003</li></ul>



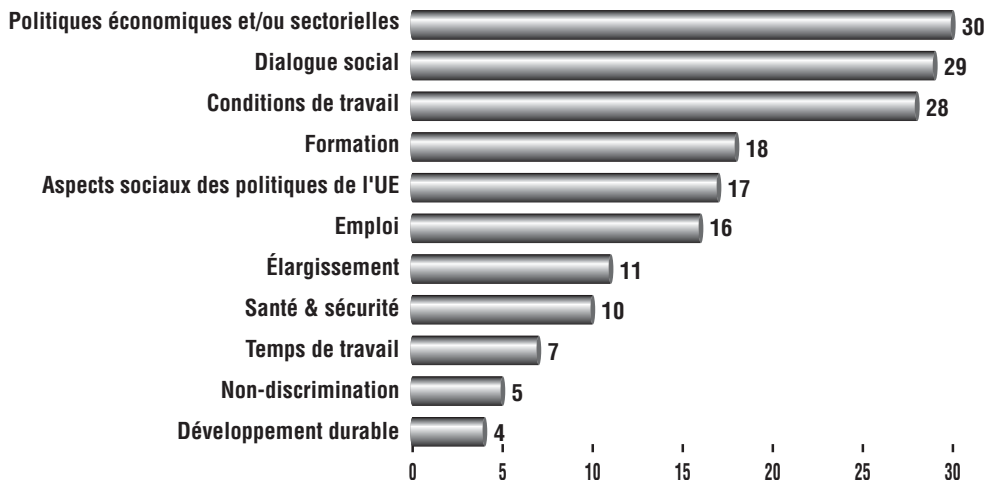
## *Les textes procéduraux*

Ils visent à fixer des règles pour le dialogue social bipartite. Le texte le plus emblématique est "l'accord sur la politique sociale" de 1991, intégré ensuite dans le traité, en vue d'établir des procédures d'élaboration des politiques sociales communautaires. Il s'agit aussi des procédures des comités du dialogue social sectoriel.

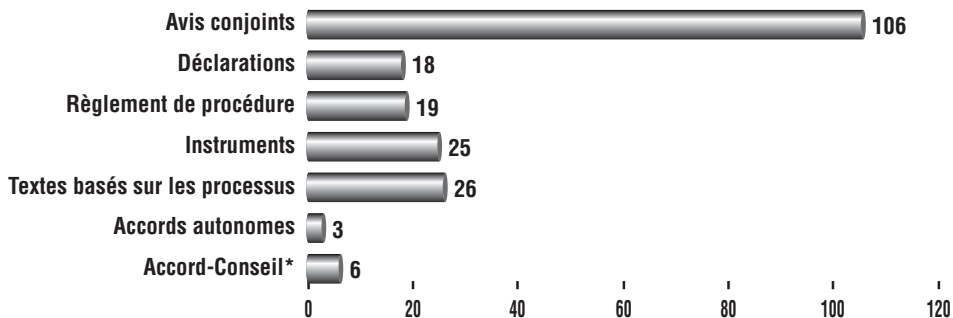
### **Les comités de dialogue social sectoriels**

<b>Secteurs</b>	<b>Organisations de travailleurs</b>	<b>Organisations d'employeurs</b>	<b>Date de création</b>
<b>Agriculture</b>	EFFAT	GEOPA/COPA	1999
<b>Ameublement</b>	FETBB	UEA	2001
<b>Assurances</b>	UNI-Europa	ACME, BIPAR, CEA	1999
<b>Audiovisuel</b>	EURO-MEI, FEJ, FIA, FIM	ACT, AER, CEPI, FIAPF, UER	2004
<b>Aviation civile</b>	ECA, ETF	ACI EUROPE, AEA, CANSO, ERA, IACA	2000
<b>Banques</b>	UNI-Europa	FBE, GEBC, GECE	1999
<b>Bois</b>	FETBB	CEI-Bois	2000
<b>Chantiers navals</b>	FEM	CESA	2003
<b>Chaussure</b>	FSE:THC	CEC	1999
<b>Chemins de fer</b>	ETF	CER	1999
<b>Commerce</b>	UNI-Europa	EuroCommerce	1999
<b>Construction</b>	FETBB	FIEC	1999
<b>Électricité</b>	EMCEF, FSESP	EURELECTRIC	2000
<b>Gouvernement local et régional</b>	FSESP	CCRE	2004
<b>Horeca</b>	EFFAT	HOTREC	1999
<b>Mines</b>	EMCEF	APEP, Euracoal, Euromines, IMA	2002
<b>Navigation intérieure</b>	ETF	OEB, UENF	1999
<b>Nettoyage industriel</b>	UNI-Europa	FENI	1999
<b>Pêche</b>	ETF	EUROPECHE/COGECA	1999
<b>Postes</b>	UNI-Europa	PostEurop	1999
<b>Sécurité privée</b>	UNI-Europa	CoESS	1999
<b>Services aux personnes</b>	UNI-Europa	EU Coiffure	1999
<b>Spectacle vivant</b>	EAEA	PEARLE	1999
<b>Sucre</b>	EFFAT	CEFS	1999
<b>Tannerie et cuir</b>	FSE: THC	COTANCE	2001
<b>Télécommunications</b>	UNI-Europa	ETNO	1999
<b>Textile et habillement</b>	FSE:THC	EURATEX	1999
<b>Transports maritimes</b>	ETF	ECSA	1999
<b>Transports routiers</b>	ETF	IRU	1999
<b>Travail intérimaire</b>	UNI-Europa	Euro CIETT	2000

## Nombre de textes sectoriels conjoints par domaine au niveau européen (1997-2003)



## Type d'instrument de dialogue social (1997-2004)



\* Bien que ce tableau couvre la période de 1997 à 2004, cette catégorie inclut l'accord interprofessionnel sur le congé parental de 1995.

Dans le double contexte de l'élargissement, qui crée un espace européen plus diversifié et plus hétérogène, et des changements liés à la modernisation économique et sociale, dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, la Commission met en exergue le rôle actif que doivent jouer les partenaires sociaux, la contribution qui doit être celle du dialogue social.

Les nouveaux États membres, outre l'effort de mise en œuvre de l'acquis législatif communautaire, ont à développer des structures administratives opérationnelles et à développer un partenariat social actif, à travers la construction d'acteurs sociaux représentatifs. Dans les anciens États membres aussi, les partenaires sociaux sont conviés à produire des dispositifs articulant compétitivité et cohésion sociale, flexibilité et sécurité, à tous les niveaux pertinents.

Le dialogue social s'inscrit, pour la Commission, comme un élément de la gouvernance européenne, mais sa nouvelle centralité amène à plus d'attention à ses productions, aux effets de celles-ci, à leur mise en œuvre concrète. La diversification de ses formes, son évolution vers plus d'autonomie, conduisent à ce que les textes négociés soient reçus de manière diversifiée dans les différents États membres, selon qu'ils ont des partenaires sociaux plus ou moins structurés, plus ou moins représentatifs, plus ou moins autonomes ou dépendants de l'action des pouvoirs publics.

La Commission, dans sa communication, s'efforce de clarifier et d'éclairer les différents registres, les différentes modalités d'action des partenaires sociaux, leur articulation avec l'action des institutions en matière sociale, pour favoriser la mise en œuvre effective des normes et des dispositifs issus du dialogue social européen. Il s'agit d'un jeu à plusieurs acteurs et à plusieurs niveaux, où chacun détient une part du potentiel dynamique.



DOSSIER N° 4

---

# L'EXTENSION DU CHAMP DU DIALOGUE SOCIAL LOCAL

---



# L'EXTENSION DU CHAMP DU DIALOGUE SOCIAL LOCAL

---

---

---

Raisons  
de cette réforme

L'article L. 132-30 du Code du travail a fait l'objet d'une profonde refonte. Il est en effet apparu que, du fait de son manque de clarté, cet article faisait naître, dans sa rédaction antérieure, de réels risques juridiques. Le législateur souhaitait par ailleurs accompagner le développement d'un dialogue social local émergent.

L'apport de la loi  
du 4 mai 2004

Le titre II de la loi du 4 mai 2004 relatif au dialogue social, qui vise à clarifier les termes de cet article, cherche donc à faciliter la conclusion d'accords territoriaux (au niveau régional, au niveau départemental ou au niveau local). Il convient de noter également que, du fait de cette réforme, le dialogue social territorial n'est plus limité aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Rôle dévolu  
aux commissions  
paritaires locales

Les commissions paritaires locales ont d'abord une mission de négociation sur des sujets d'intérêt local et particulièrement dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle. Elles ont aussi une mission de conciliation, pouvant être collective ou individuelle. Ces commissions sont enfin chargées d'examiner des questions relatives aux conditions d'emploi et de travail des salariés. Elles ont, à ce titre, vocation à contribuer à la capitalisation des savoir-faire et à la diffusion des bonnes pratiques.

Rôle confié  
à l'administration  
du travail

Une ligne budgétaire dédiée à l'aide à la négociation et à la participation a été créée. Dans ce cadre, des crédits ont été délégués aux Directions Régionales du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle et une instruction leur a été adressée précisant les conditions de mobilisation de ces crédits.

Les acteurs locaux, partenaires sociaux en relation avec les services déconcentrés du Ministère en charge du travail, ont commencé à mettre en oeuvre un nombre non négligeable d'actions :

- certaines d'entre elles entrent dans le champ des relations du travail (ex. : prévention des conflits, conditions de recours au travail du dimanche, lutte contre les discriminations, égalité entre hommes et femmes), de même les aspects relatifs aux conditions de travail (ex. : actions relatives à la santé au travail ou à l'hygiène-sécurité) ;
- d'autres ont trait à des thèmes touchant plus directement à la vie des salariés (ex. : prévoyance ou conditions d'octroi des chèques-restaurants et chèques vacances) ;
- enfin, des actions ont été mises en oeuvre autour de thématiques plus transversales telles que la gestion des âges, l'insertion des travailleurs handicapés, la qualité de l'emploi (lutte contre la précarité, lutte contre la pénurie de main-d'oeuvre, etc.).



DOSSIER N° 5

---

LES CONFLITS  
COLLECTIFS DU TRAVAIL  
DANS LES ENTREPRISES  
DU SECTEUR PRIVÉ  
EN 2004

---



# LES CONFLITS

---

## COLLECTIFS DU TRAVAIL

---

## DANS LES ENTREPRISES

---

## DU SECTEUR PRIVÉ

---

## EN 2004

---

Les conflits collectifs faisant l'objet de la présente analyse s'entendent comme "des cessations concertées du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles déterminées auxquelles l'employeur refuse de donner satisfaction".

La Direction des relations du travail (DRT), qui réalise ce bilan, l'établit exclusivement à partir des fiches qu'elle reçoit des Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP). Ces fiches, établies par les sections d'inspection du travail, retracent de façon détaillée le début et la fin de chaque conflit, dans les entreprises du secteur privé, hors secteur public, transport et agriculture.

De son côté, la DARES publie annuellement des données incluant les entreprises de transport et la fonction publique d'État. À ce jour, ces données ne sont pas encore disponibles.

Il importe donc de prendre en compte ces particularités méthodologiques afin d'analyser le sens des évolutions constatées, celles-ci pouvant révéler de réelles inflexions mais aussi des changements dans les pratiques de transmission de l'information. Ces particularités expliquent aussi qu'il n'est pertinent d'établir de comparaisons directes entre les chiffres de la DRT et de la DARES.

Pour l'année 2004, 523 fiches de signalement de conflits ont été transmises (contre 545 en 2003). À partir de celles-ci, a été appréhendée l'histoire de chaque

conflit, des revendications initiales et de l'origine de l'action au résultat final (sources DRT).

La baisse de la conflictualité constatée à partir de ces seules fiches en 2004 (hors secteur public et hors conflits d'ampleur nationale) s'est légèrement ralentie par rapport à 2003.

L'année 2004 a été particulièrement marquée par une hausse de la conflictualité dans les entreprises de plus de 500 salariés.

## UNE CONFLICTUALITÉ EN HAUSSE DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 500 SALARIÉS

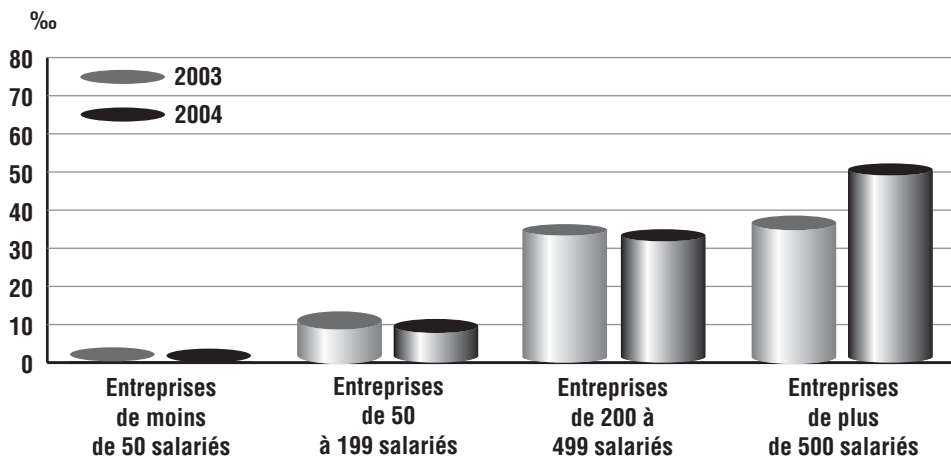
D'après les données disponibles, c'est au sein des entreprises de 50 à 199 salariés que les conflits ont été les plus nombreux en 2004 (34 % des conflits). Les entreprises de 200 à 499 salariés ont été le lieu de 23 % des conflits, et celles de moins de 50 salariés de 26 %.

Seuls 17 % des conflits sont intervenus dans les entreprises de plus de 500 salariés. Pourtant c'est dans cette catégorie d'entreprise que la conflictualité a augmenté par rapport à l'année passée (12 % en 2003). La tendance à la baisse amorcée en 2003 ne s'est donc pas confirmée.

On peut supposer que le fait que la plupart des groupes français a publié des résultats très positifs, dans un contexte de croissance modérée, ait pu générer des attentes de la part des salariés.

Par ailleurs, plusieurs conflits ont éclaté dans les grandes entreprises qui avaient manifesté leur intention de délocaliser leur production.

### Fréquence des conflits selon la taille des entreprises



Source : DRT

Si la fréquence des conflits augmente logiquement avec la taille de l'entreprise, on remarque qu'entre 2003 et 2004, cette fréquence a nettement augmenté pour les

entreprises de plus de 500 salariés, alors que pour les autres catégories d'entreprises, ces valeurs sont restées à peu près équivalentes d'une année sur l'autre.

Cette évolution de tendance est donc notable dans un contexte de conflictualité qui reste globalement bas.

## UNE CONFLICTUALITÉ BASSE PRENANT D'AUTRES FORMES

Depuis 2002 la conflictualité est à un niveau assez bas.

La remontée globale du chômage et la dégradation du marché du travail expliquent, en partie, la baisse des conflits ouverts.

Cependant, il convient de s'interroger sur l'apparition et le développement de nouvelles formes de conflictualité.

Les manifestations de conflictualité au sein de l'entreprise s'écartent de plus en plus fréquemment de la notion traditionnelle du conflit du travail comme un arrêt collectif de travail, initié ou/et encadré par les délégués syndicaux dans le champ de l'entreprise.

Les conflits du travail peuvent, en effet, prendre des formes multiples, de la protestation silencieuse (absentéisme, démotivation, refus d'heures supplémentaires) à la grève ouverte en passant par les pétitions, rassemblements et manifestations.

De plus, ces dernières années, un phénomène de judiciarisation des conflits sociaux est apparu. Il se traduit par le recours à la norme juridique et à l'action judiciaire, au travers de la saisine de l'Inspection du travail sur des points de droit ou par l'assignation des employeurs devant les tribunaux.

Le repérage par l'Inspection du travail des conflits dans les PME et TPE est plus difficile. L'absence de syndicats dans une majorité de ces entreprises, et le faible taux de syndicalisation, peuvent aussi conduire les salariés à recourir à d'autres formes de protestation plus individuelles.

Ces nouvelles formes de conflictualité sont difficilement mesurables, et ne sont pas répertoriées dans les fiches établies par les inspecteurs du travail. Elles n'apparaissent donc pas dans les données recueillies par la DRT.

En outre, il a été observé au cours de l'année 2004, des formes originales de conflits. Par exemple, les agents EDF en grève contre la privatisation de leur entreprise ont diversifié leurs modes d'action, d'une part, en

cherchant à rendre populaire leur mouvement (actions “Robin des bois” visant à rétablir l’électricité aux foyers qui ne pouvaient plus payer), d’autre part, en appelant l’attention des médias et du grand public (par exemple la coupure d’électricité pendant le discours d’un membre du gouvernement ou le démontage du compteur d’électricité au domicile d’un ministre).

Il faut aussi relever que les formes plus classiques de conflictualité peuvent connaître de nouvelles modalités, comme en témoigne le recours plus fréquent aux procédés de boycott, de produits de consommation ou de festivals.

En 2004, sur l’ensemble des conflits recensés, les trois quart ont pris la forme d’arrêts continus de travail et un quart la forme de débrayages (proportions comparables à 2003). Cette ventilation ne s’applique toutefois pas aux entreprises de 300 à 1 000 salariés pour lesquelles le rapport entre les formes d’arrêt est équilibré.

Par ailleurs, seuls 1,7 % des conflits ont pris des formes particulières (grèves tournantes, thromboses, grève de la faim...) et 39 % ont fait l’objet de phénomènes d’accompagnement (piquets de grève et manifestations principalement).



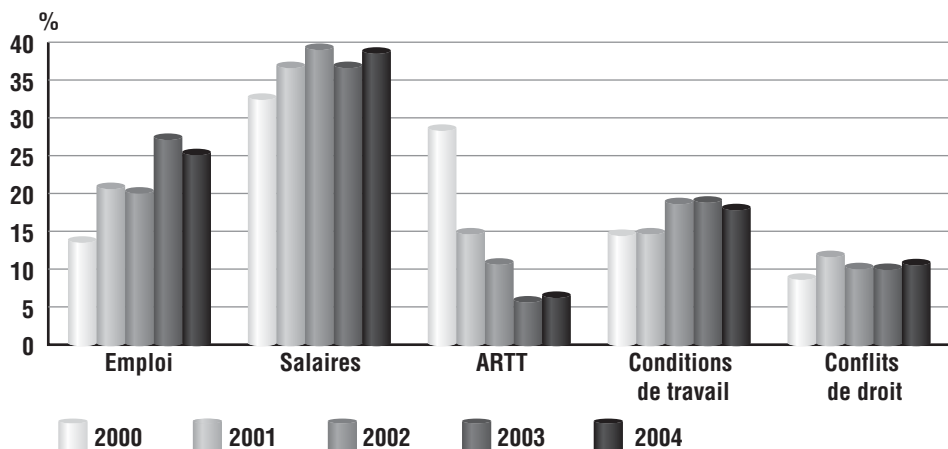
## DES CONFLITS QUI PORTENT AVANT TOUT SUR LES SALAIRES

Les revendications à l'origine des conflits analysés sont traditionnellement ventilées en cinq catégories :

- les revendications salariales (augmentations, diverses primes) ;
- les revendications liées à l'emploi (refus du chômage partiel, transformations de contrats à durée déterminée, demande d'embauches, inquiétudes pour l'avenir de l'entreprise et craintes de délocalisations, refus des licenciements collectifs, désaccord sur le plan social, retraites, pré-retraites) ;
- l'aménagement et la réduction du temps de travail ;
- les conflits de droit (paiement des arriérés salariaux, respect des dispositions conventionnelles et réglementaires, maintien d'avantages acquis, refus des sanctions disciplinaires à l'égard des salariés protégés ou non) ;
- les revendications relatives aux conditions de travail.

Plusieurs revendications pouvant être exprimées au cours d'un même conflit, le nombre total de revendications est supérieur au nombre de conflits.

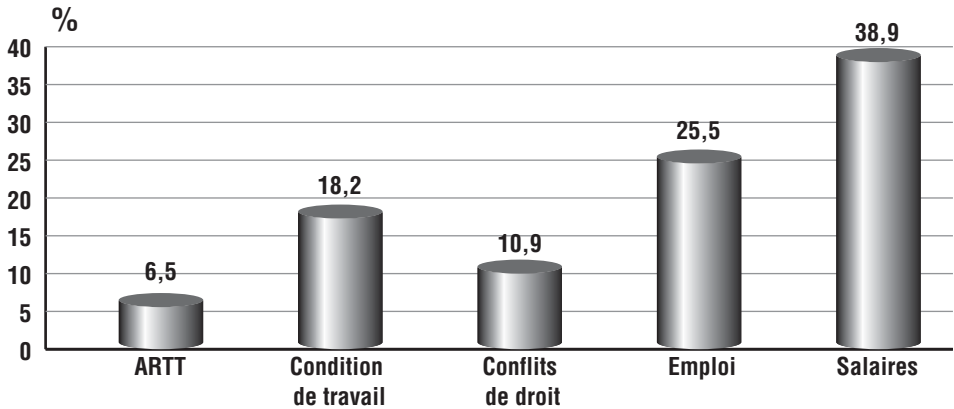
### Évolution des motifs de conflits 2000-2004



Source : DRT

Sur la période 2000-2004, les revendications salariales constituent le premier motif de conflit. Depuis 4 ans, la part des conflits sur l'emploi a progressé d'année en année, par rapport à l'ensemble des conflits tous motifs confondus. L'année 2003 avait été particulièrement marquée par une augmentation sensible de la part des conflits sur ce thème.

### Motifs des conflits du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2004

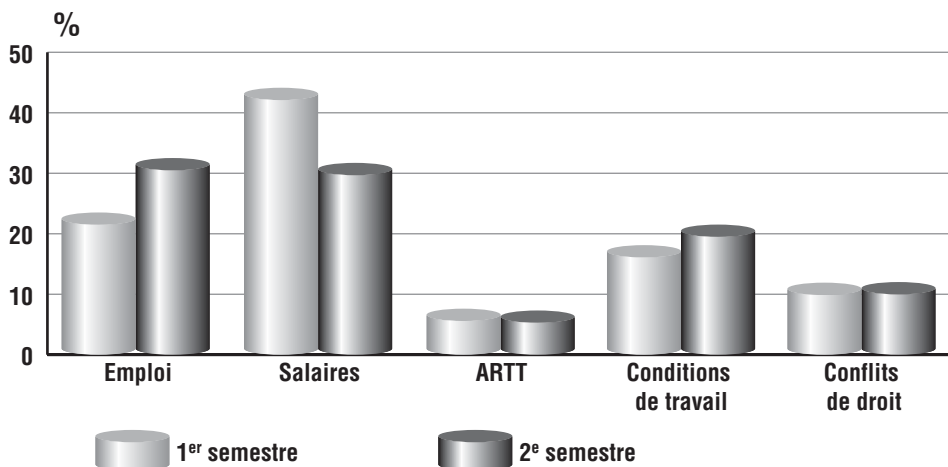


Source : DRT

Sur l'ensemble de l'année 2004, on constate que les salaires restent le premier motif de conflit (38,9 %). Viennent ensuite l'emploi (25,5 %), les conditions de travail (18,2 %), les conflits de droit en légère hausse et l'ARTT (6,5 %).

Après une forte remontée de la conflictualité entre 1999 et 2001, provoquée par les revendications relatives au temps de travail, les salaires sont redevenus la principale préoccupation. Ce motif de conflit a en outre été stimulé par le fait que les accords RTT, souvent accompagnés de périodes de gel ou de modération salariale, sont arrivés à leur terme en 2002-2003.

## Motifs de conflit au premier et au second semestre 2004



Source : DRT

Au 1<sup>er</sup> semestre 2004, les revendications touchant aux salaires sont à l'origine de 42 % des conflits.

Le mois de mars et, dans une moindre mesure, le mois de mai ont connu la plus forte conflictualité de cette période. Des mouvements de grève liés à des revendications salariales semblent expliquer cette hausse.

Au second semestre, le motif "salaire" est supplanté par les revendications sur l'emploi.

Cela s'explique notamment par le fait que les salaires sont essentiellement négociés au premier semestre dans les entreprises et dans les branches, et que le second semestre est réduit par les congés d'été.

L'emploi s'ancre chaque année un peu plus comme une préoccupation particulièrement sensible pour les salariés.

Les éléments d'explication de ce phénomène, déjà avancés au titre de l'année 2003, semblent rester d'actualité.

En effet, le marché du travail connaît une situation caractérisée par un ralentissement de la croissance économique et des phénomènes de mondialisation. L'environnement économique national et international suscite des craintes auprès des salariés face aux risques de plans sociaux et de délocalisations d'activité.

Les motifs de conflit en 2004 sont par ordre d'importance, les salaires, l'emploi, les conditions de travail, les conflits de droit et l'ARTT. Dans le cadre de ce bilan le thème des salaires méritait d'être relevé du fait de sa constante augmentation d'année en année.

Un second thème fera l'objet d'une attention particulière, les conflits de droit, ce thème n'ayant jamais fait l'objet d'une approche détaillée et qui, pour la deuxième année, supplante les conflits liés à l'ARTT et se situe même comme le 2<sup>e</sup> thème à connaître une très légère augmentation.

## LES CONFLITS SUR LES SALAIRES

Le thème des salaires a régulièrement progressé depuis plusieurs années.

La représentation graphique des motifs de conflits lors des 2 semestres de 2004 fait apparaître que la part des conflits liés à ce thème sur l'ensemble des conflits à la même période, a connu une relative diminution. Ils représentaient 43 % des conflits durant le premier semestre contre 31 % pour le second semestre. Mais, cette évolution est largement liée à la progression de la part des conflits sur l'emploi entre les 2 semestres.

Les conflits liés aux salaires ont été particulièrement fréquents dans des branches professionnelles telles que le commerce, les transports et communications et la métallurgie.

Les revendications salariales qui ont motivé ces conflits en 2004, étaient constituées à 65 % de la question des augmentations de salaires et à 23 % des primes. L'augmentation de la part employeur pour la mutuelle, l'intéressement, le paiement des heures de grève, et celui de l'ouverture ou de la reprise de la négociation annuelle obligatoire ont été les autres thèmes ayant fait l'objet de revendications mais dans une plus faible proportion.

## LES CONFLITS DE DROIT

Un conflit de droit doit être entendu comme un conflit qui porte sur des revendications relatives au respect du droit du travail (par exemple, le respect des dispositions conventionnelles et réglementaires, le

maintien d'avantages acquis, le refus des sanctions disciplinaires à l'égard des salariés protégés ou non...). L'objectif des revendications dans ce cadre vise à contraindre l'employeur à veiller au respect des droits individuels et collectifs des salariés, des obligations qui lui incombent à cet égard. Elles ne cherchent pas nécessairement, comme dans le cadre d'autres revendications, à améliorer la situation des salariés dans l'entreprise.

Ce thème de revendication généralement indépendant de l'actualité sociale reste très stable depuis 2000. Il se caractérise aussi par un cadencement régulier sur l'ensemble de l'année.

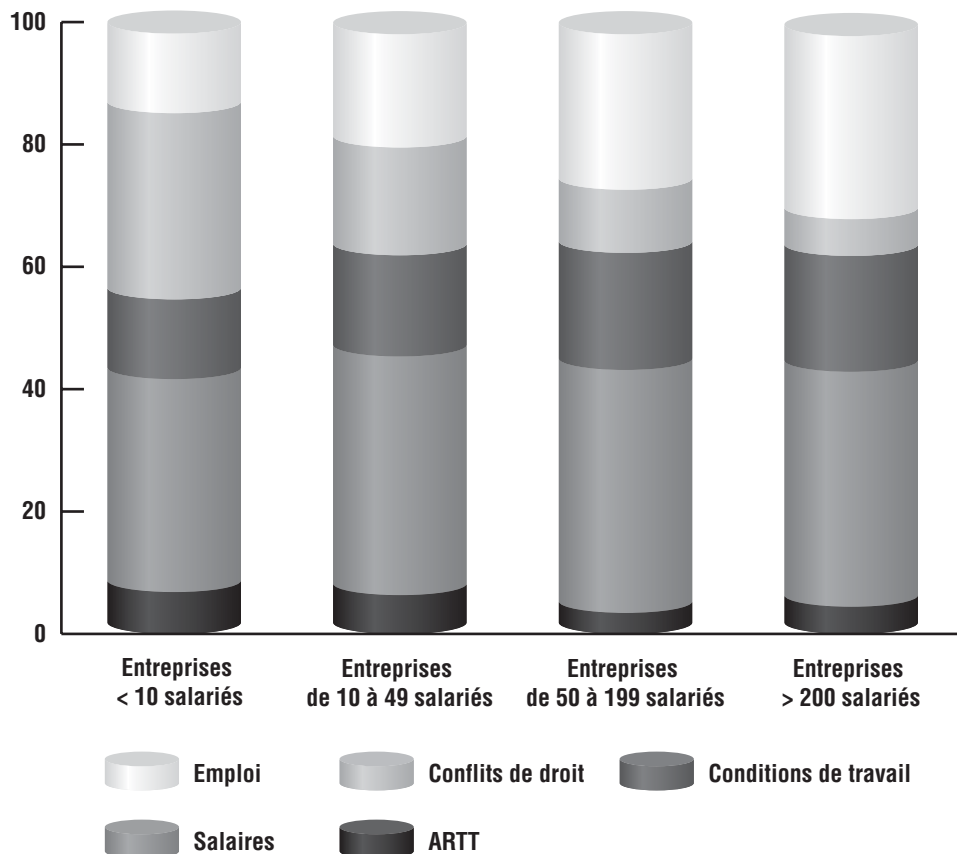
Les revendications les plus répandues sont les salaires (paiement des arriérés salariaux ou des heures supplémentaires) à hauteur de 36 %, et les droits individuels des salariés (licenciements, sanctions disciplinaires, application du Code du travail...) à hauteur de 30 % sur l'ensemble des conflits de droit. Le droit syndical et le droit conventionnel (menaces concernant les personnels syndiqués, licenciements de salariés protégés, mise en place ou fonctionnement des IRP) viennent ensuite.

Ces revendications ont été les plus nombreuses dans les branches du commerce, de la construction et de la métallurgie. Les entreprises de moins de 50 salariés ont été, à elles seules, le lieu de déclenchement de presque la moitié des conflits portant sur ce thème.

La présence d'IRP est de nature à favoriser, pour les salariés, une meilleure connaissance de leurs droits. Il faut cependant constater que, dans ces entreprises, les conflits de droit interviennent le plus souvent à partir d'un mouvement spontané du personnel. D'ailleurs, ces conflits se sont majoritairement soldés par une satisfaction partielle (40 % de l'ensemble des conflits de droit), voire totale (32 %) en 2004.

## LES MOTIFS DE CONFLITS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES

Motifs de conflits selon la taille des entreprises en %



Source : DRT

Comme en 2003, les conflits liés à la réduction du temps de travail sont restés à leur niveau le plus bas et le motif dominant reste celui des salaires, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Les conflits de droit représentent une part plus importante des conflits dans les entreprises de moins de 50 salariés que dans les entreprises avec de plus gros effectifs salariés.

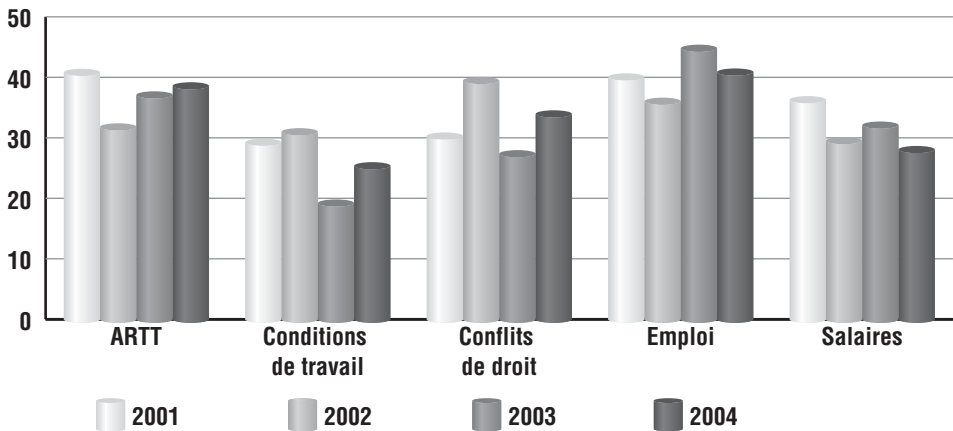
Inversement les revendications relatives à l'emploi semblent être davantage des motifs de conflits dans les grandes entreprises, plus souvent soumises aux

contraintes de l'environnement international, motivant les craintes des salariés.

Les conditions de travail comme motif de conflit ne semblent pas être fonction de l'effectif salarial puisque cette revendication se retrouve dans une fourchette de 13 à 19 % des conflits selon la catégorie d'entreprise.

## LA PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX CONFLITS

Taux de participation des salariés aux conflits par motif de conflit



Source : DRT

Le taux de participation des salariés aux conflits reste stable par rapport à 2003 (autour de 30 %). La taille de l'entreprise ayant beaucoup d'influence sur la participation des salariés aux conflits, la dispersion autour de la moyenne est forte.

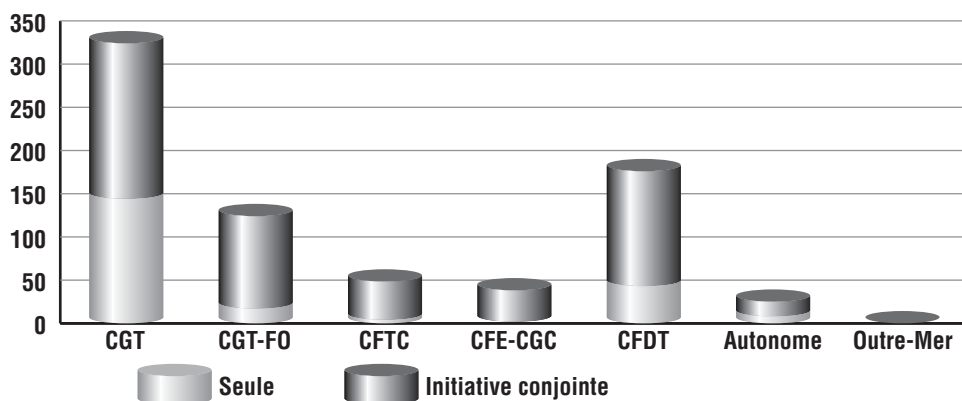
En 2004, les thèmes les plus mobilisateurs ont été l'emploi (41 % de mobilisation sur ce thème), l'ARTT (39 %) puis les salaires (28 %).

Si les revendications salariales motivent une grande part des conflits, celles-ci ne sont donc pas les plus mobilisatrices, à l'inverse des conflits sur l'emploi.

# INITIATIVES SYNDICALES ET FORMES D'ACTION

L'examen des initiatives syndicales montre un renforcement de l'action de certains syndicats et des formes alternatives de l'action revendicative.

## Origine de l'initiative selon les syndicats



Source : DRT

En constante augmentation depuis 2002, les conflits déclenchés par plusieurs syndicats représentent 39 % des initiatives, contre 37 % en 2003.

Lorsqu'un syndicat agit seul, la prééminence de la CGT se renforce, avec 46 % des initiatives (37 % en 2003), soit 11 points de progression sur 2 ans.

Enfin, la CFDT est à l'initiative de 14 % des conflits et la CGT-FO de 5 % des conflits.

En 2004, 22 % des conflits sont déclenchés "spontanément" par les salariés en dehors de toute intervention syndicale et 3 % des conflits sont à l'initiative des délégués du personnel/délégués syndicaux et/ou du comité d'entreprise.

On peut donc constater une augmentation progressive des conflits spontanés (11 % en 2002, 20 % en 2003 et 22 % cette année), et malgré un faible recul des conflits initiés par des délégués du personnel ou syndicaux par



rapport à 2003 (3% cette année contre 5 % en 2003), ce mode d'initiative progresse globalement par rapport à 2002 (1,2 % en 2002).

Ces chiffres encore en hausse par rapport à l'année précédente paraissent témoigner que les conflits spontanés deviennent peut-être un mode d'expression à part entière par rapport au recours aux organisations syndicales.

On peut apercevoir au travers de ces évolutions la manifestation de nouvelles formes de mobilisation, par exemple la mobilisation des salariés jeunes et sans grande tradition syndicale dans les secteurs caractérisés par une grande flexibilité (la restauration rapide notamment) qui donne lieu à des actions fortes.

Les syndicats ont prioritairement recours à l'arrêt continu plutôt qu'au débrayage. Leur action s'accompagne souvent de manifestations.

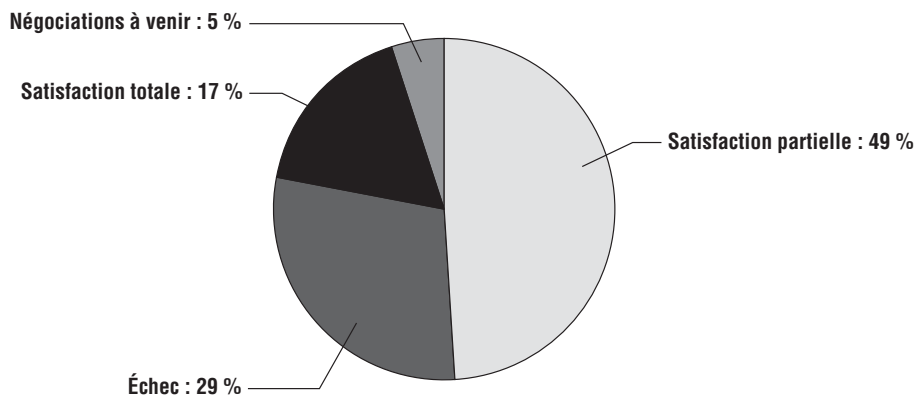
Les conflits initiés sans les syndicats donnent plus fréquemment lieu à des occupations et à des piquets de grève.

La durée des conflits ayant tendance à s'allonger, le recours à des moyens d'action plus diversifiés se développe notamment en cherchant à attirer l'attention des médias.

## L'ISSUE DES CONFLITS

Il convient de noter en préalable que, dans 14 % des cas, l'issue du conflit n'a pas été communiquée par les services du Ministère.

### Issue des conflits 2004



Source : DRT

49 % des conflits ont abouti à une satisfaction partielle, 17 % à une satisfaction totale des revendications exprimées et 5 % sur l'engagement d'ouvrir des négociations. Ce taux est naturellement variable d'un syndicat à l'autre.

Le taux de satisfaction est particulièrement élevé lorsque le conflit est à l'initiative de la CGT, de la CGT-FO ou lorsqu'il est d'origine plurisyndicale, ce qui conforte le rôle des organisations syndicales dans la résolution des conflits.

Dans 4 % des cas, le conflit a eu des répercussions sur l'entreprise. Il s'agit essentiellement de cas de lock-out et de référés d'expulsion.

### L'ISSUE DES CONFLITS PAR THÈMES

Un examen thème par thème permet d'affiner, à certains égards, le constat général.

La majorité des conflits, quels qu'en soient les motifs, s'achève par une satisfaction partielle. Cela est particu-

lièrement sensible pour les conflits liés aux salaires (55 %) et à l'ARTT (50 %).

Il s'avère, par ailleurs, que les conflits de droit connaissent proportionnellement le plus fort taux de satisfaction totale (32 %). L'enjeu du conflit (le respect du Code du travail) conduit probablement à favoriser une telle issue, l'employeur ne pouvant exciper de causes extérieures pour justifier de la mauvaise application du Code du travail. Les conflits qui, à contrario, renvoient à des problématiques économiques qui ne sont pas de la seule compétence ou responsabilité de l'employeur, connaissent naturellement le plus fort taux d'échec total (c'est particulièrement le cas des conflits sur la défense de l'emploi avec 44 % d'échec total). Ce phénomène qui avait pu apparaître comme lié à la spécificité des conflits de l'année 2003 semble donc se reproduire pour l'année 2004.

S'agissant du renvoi à des négociations à venir, il convient de relever, même sur la base de taux marginaux, 5 % des conflits s'achevant sur ce renvoi, que les conditions de travail dans 9 % des cas, et les conflits de droit dans 8 % représentent les deux motifs pour lesquels la perspective d'une poursuite de la négociation est la moins fermée.

## L'ACTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL TOUJOURS EN PROGRESSION DANS LE RÈGLEMENT DES CONFLITS

55 % des conflits signalés par les services déconcentrés ont fait l'objet d'une intervention de la part d'un tiers comme en 2003. Dans 98 % des cas (94 % en 2003), il s'agit d'interventions informelles de l'Inspecteur du travail, généralement à la demande des parties au conflit.

Ces interventions, essentiellement constituées par la réception et l'audition des parties et/ou par une intervention sur place sont toujours en progression.

Comme en 2003, les conflits relativement courts (compris entre 1 et 6 jours) conjuguent à la fois le plus fort taux de "satisfaction totale" et le plus fort taux d'intervention extérieure.



LA MISE EN ŒUVRE  
DES DISPOSITIONS  
DE LA LOI DU 4 MAI 2004  
PERMETTANT AUX  
ENTREPRISES DE  
DÉROGER AUX ACCORDS  
DE BRANCHE

---

*Etude réalisée par :*

*Annette Jobert, Jean Saglio\**

*CRISTO CNRS Université Pierre Mendès-France Grenoble 2*

*IDHE CNRS Université Paris X-Nanterre*

*Le présent rapport est un document de recherche.*

*À ce titre, il n'engage que ses auteurs et ne représente pas la position du Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.*

---

\* Avec les collaborations de Sophie Le Corre, Anne Fretel, Solveig Grimault, Vincent Koster, Benoît Lepley, Héloïse Petit, Damien Sauze, Nadine Thévenot.



# LA MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIONS DE LA LOI DU 4 MAI 2004 PERMETTANT AUX ENTREPRISES DE DÉROGER AUX ACCORDS DE BRANCHE

## INTRODUCTION

Qu'il s'agisse de la possibilité ouverte aux accords d'entreprise de déroger aux dispositions des accords de branche sans satisfaire au principe de faveur, de la possibilité de recourir à des élus ou à des salariés mandatés pour négocier dans les entreprises ou de l'instauration du principe majoritaire pour valider les accords, la loi du 4 mai 2004 a introduit des modifications importantes dans les procédures de la négociation collective en France. Les négociations collectives antérieures elles-mêmes<sup>(1)</sup>, comme les débats sociaux et politiques antérieurs ou concomitants des débats parlementaires avaient permis d'éclairer les intentions et les réserves des acteurs face à de telles innovations. Rapidement après la promulgation des textes, les publications spécialisées des juristes ont pu contribuer à former une évaluation juridique de ces innovations<sup>(2)</sup>.

Comment de telles innovations font-elles évoluer le système français de relations professionnelles ? Les acteurs

1) Et notamment la "position commune du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective".

2) Notons ainsi la livraison de juin 2004 de la revue *Droit Social avec les contributions de Georges Borenfreund, Marie-Armelle Souriac, Jean-Emmanuel Ray* ainsi que l'ouvrage coordonné par G. Borenfreund, A. Lyon-Caen, M-A. Souriac, et I. Vacaric : *La négociation collective à l'heure des révisions*, Dalloz 2005.

modifient-ils leurs stratégies et leurs tactiques dans les conflits pour saisir ces nouvelles opportunités ? Et, de ce fait, quels sens donnent-ils à ces innovations ? Il est certainement encore beaucoup trop tôt pour élaborer une évaluation sociologique définitive des effets de ces nouveaux dispositifs. La temporalité et les rythmes d'évolution des structures et des systèmes de relations professionnelles français sont, on l'a déjà souvent remarqué, nettement plus longs et lents. Notamment quand l'innovation, comme on peut en faire l'hypothèse pour la question de l'accord majoritaire, est susceptible de bouleverser les jeux d'alliances entre les acteurs. Ou lorsque, comme on peut le penser pour la dérogation, l'innovation fait évoluer des points aussi centraux que l'articulation des niveaux et la définition de l'ordre public social. Moins d'un an après la promulgation des textes, un premier examen des effets est néanmoins possible, qui permette d'appréhender comment les acteurs se sont saisis de cette nouvelle donne.

Nous nous sommes attachés à comprendre ce qui s'est passé au niveau des branches professionnelles. C'est à ce niveau en effet que les changements apparaissent les plus probables : c'est aux acteurs de branche qu'il revient d'autoriser ou au contraire d'interdire toute possibilité de dérogation des entreprises dans un sens qui ne soit pas uniquement celui du principe de faveur. On a donc cherché à comprendre pourquoi certains avaient clairement interdit et d'autres autorisé de telles dérogations.

## MÉTHODOLOGIE

Notre hypothèse est celle de la diversité des régulations de branches. Autoriser ou interdire la dérogation au niveau des entreprises n'a pas le même sens selon que la branche a ou non une tradition de régulation des conditions de la concurrence économique, selon le degré d'internationalisation des marchés, etc. Les configurations syndicales et les rapports de forces, à l'intérieur du camp patronal, du camp syndical ou entre les deux camps sont également des éléments de différenciation. Ainsi, on peut admettre comme plausible l'hypothèse que des organisations patronales centrées sur des TPE seraient plus enclines à permettre l'interdiction de la dérogation que



des organisations fédérant des grandes entreprises déjà accoutumées à la négociation à tous les niveaux.

L'étude de terrain devait donc porter sur une diversité de cas et non approfondir particulièrement un cas présenté comme générique. Pour des raisons de contraintes de moyens, et notamment de la rapidité de l'étude, le nombre de branches à enquêter a été limité à une dizaine, étant entendu que les enquêtes étaient focalisées sur le niveau de la branche et donc sur des entretiens oraux avec les principaux protagonistes de la négociation.

## CHOIX DES BRANCHES

La sélection des branches à retenir a été effectuée parmi les branches enregistrées comme ayant signé un accord après la mise en vigueur de la loi du 4 mai 2004, accord qui ne porte pas sur l'un des quatre domaines interdits à la dérogation par la loi.

On a pris cinq branches en commission mixte et cinq en paritaire classique ; cinq ayant signé des accords classés comme autorisant la dérogation et cinq l'interdiction de déroger ; on a diversifié les choix de manière à avoir de l'industrie, du commerce et des services, des branches où la concentration est forte et des branches où les PME voire les TPE dominant. On a écarté de la sélection les branches dans lesquelles l'interdiction de dérogation portait sur la seule formation permanente considérant qu'il s'agissait là d'un domaine où le niveau de branche était souvent considéré comme évident.

### Répartition prévue des branches

	En commission mixte paritaire	En commission paritaire
<b>Autorisant la dérogation</b>	2264 <i>hospitalisation privée commerciale</i>	1412 <i>aérialique installation entretien réparation</i>
	2336 <i>foyers et services de jeunes travailleurs</i>	1597 <i>bâtiment ouvriers (&gt;10 salariés)</i> 1813 <i>métallurgie Maubeuge</i>
<b>Interdisant la dérogation</b>	1978 <i>fleuristes animaux familiers</i>	998 <i>équipements thermiques OETAM</i>
	1979 <i>hôtels cafés restaurants</i>	2216 <i>commerces de détail et gros à prédominance alimentaire</i>
	1078 <i>coiffure</i>	

Les branches sont identifiées par leur nom (simple) et par leur IDCC.

## DIX ÉTUDES DE TERRAIN

L'équipe réunie pour cette enquête est constituée de dix chercheurs économistes et sociologues.

Dans chacune de ces branches, on a cherché à avoir un entretien avec le principal animateur de chaque délégation à la négociation collective et le président de commission mixte quand il y en avait. Deux experts liés l'un à une délégation patronale, (1 cas) l'autre à la Direction des relations du travail (1 cas) ont également été interrogés.

Tous les entretiens ont été menés avec le même guide d'entretien. Une première partie était consacrée à l'explicitation de la situation du secteur tant du point de vue économique et social que du point de vue des relations professionnelles et de leur histoire spécifique dans la branche. Il s'agissait moins d'obtenir des données "objectives" sur la branche que de comprendre la représentation des caractéristiques de la branche qui pèse sur le contexte des négociations<sup>3)</sup>.

La seconde partie de l'entretien était plus directement axée sur la négociation de l'accord portant sur la dérogation. On cherchait alors à expliciter la position de l'organisation dont l'interlocuteur était le représentant, souvent au-delà de la seule question de la négociation sur la dérogation, dans la mesure où les acteurs eux-mêmes bien souvent inséraient leur réaction dans une appréciation sur l'ensemble de la loi du 4 mai et donc abordaient aussi les sujets de l'accord majoritaire et du mandatement.

Dans chaque branche, on a réalisé entre six et neuf entretiens. Soit au total 70 entretiens : 17 avec les représentants d'organisation patronale, 46 avec les représentants d'organisation syndicale, 6 avec les présidents de commission mixte, 1 divers (Direction des relations du travail), soit un total de 70 entretiens.

À quelques exceptions près, ces entretiens se sont déroulés entre le 15 janvier et le 15 mars. L'accueil que nous avons rencontré a été tout à fait coopératif.

3) On entend ici ce terme dans le sens que lui a donné Anselm Strauss. Cf. Notamment **Arnaud Mias**, "Du dialogue social européen au travail législatif communautaire : Maastricht, ou le syndical saisi par le politique", *Droit et Société*, n° 58/2004, 657-682.

Chaque enquête de branche a donné lieu à la rédaction d'une monographie spécifique. Il s'agit de documents de travail internes à l'équipe de recherche et qui n'ont pas vocation, dans leur version actuelle, à être diffusés plus largement. C'est sur la base des monographies et des discussions de l'ensemble des membres de l'équipe de recherche que le rapport de synthèse a été établi<sup>4)</sup>.

Entre la phase de promulgation de la loi concernée et la période des entretiens de terrain, les délais ont été courts : environ 10 mois. Ce qui, en matière d'évolution des relations professionnelles, notamment en France, est un délai extrêmement bref : les habitudes ne sont pas prises, les stratégies ne sont même pas encore stabilisées, la jurisprudence est inexistante. Pourtant, si l'on suit les recensements établis par la Direction des relations du travail, à peine plus de six mois après la promulgation de la loi, 131 accords, dans une centaine de branches, avaient porté sur cette question de la dérogation. Il est donc concevable d'examiner comment se sont passés ces premiers moments d'usage des nouvelles dispositions, d'observer quelles sont les premières orientations des acteurs et les premières stratégies, même si on ne perd pas de vue les limites de l'exercice quant à la prévision des comportements et des stratégies à plus long terme.

---

4) Une version réduite a été rédigée pour publication dans le Bilan annuel de la négociation collective.

## LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

On présente parfois l'articulation des niveaux de négociation dans le système français de relations professionnelles selon une hiérarchie organisationnelle stricte : les niveaux supérieurs englobent et comprennent les niveaux inférieurs ; ils sont plus complets et plus élaborés parce que confrontés à des contextes plus complexes ; les débats et conflits de niveau supérieur ayant été réglés par l'énonciation de nouvelles règles, les comportements des acteurs aux niveaux inférieurs sont prévisibles et déterminés. La convention collective de branche précise la loi ou l'accord interprofessionnel en les adaptant aux contextes particuliers de l'activité en question. Elle est le moyen de l'application de la loi de même que la convention d'entreprise est celui de l'application au niveau de l'entreprise.

Une telle représentation révèle une grande méconnaissance du fonctionnement du système français de relations professionnelles<sup>5)</sup>. Déjà la régulation dans une organisation de travail n'est pas assimilable à une simple procédure de transmission d'ordres et de consignes. Qui plus est, les institutions qui représentent les acteurs dans la négociation collective – les syndicats de salariés aussi bien que les organisations patronales – ne sont pas assimilables à des hiérarchies dans lesquelles les acteurs de niveau inférieurs obéiraient aux injonctions des niveaux supérieurs. Au contraire, ce sont des associations volontaires dans lesquelles le phénomène rigoureusement inverse peut également être observé : les militants du niveau inférieur contrôlent les responsables du niveau supérieur et se montrent très critiques face à ce qui peut leur apparaître comme des limites à leur propre autonomie. Enfin, la coordination entre les niveaux est autant une situation de concurrence que de coopération strictement ordonnée : les conflits juridiques l'attestent et il est alors plus opportun de considérer les régulations produites comme des ressources pour les acteurs que comme des contraintes d'action.

Il importe dès lors de comprendre chaque situation de branche dans sa spécificité et son histoire propre pour disposer d'outils permettant de comprendre le sens que chaque acteur va donner à ses comportements et aux interactions dans lesquelles il est impliqué. On va

5) Jobert A. 2000, *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Octares ; Jobert A., Saglio J. 2004, "Réinstitutionnaliser la négociation collective en France", *Travail et Emploi*, n° 100.

donc s'attacher à comprendre les histoires particulières et les "climats" de négociation. On verra ainsi que, dans plusieurs cas, les acteurs affirment préférer céder sur les principes plutôt que de prendre le risque de dégrader une ambiance de coopération. La hiérarchisation des priorités n'est donc pas, pour l'acteur de branche, un simple décalque ou une homothétie de la hiérarchisation observable au niveau des acteurs nationaux interprofessionnels.

Enfin, il convient de ne pas perdre de vue que la régulation de branche est plus riche, plus complète et plus opérationnelle que la régulation interprofessionnelle. Celle-ci définit souvent des principes et des grandes orientations, à charge pour les branches de leur donner un contenu qui sera fonction de leurs spécificités. La régulation de branche a un objet plus large que la régulation interprofessionnelle dans la mesure où c'est à ce niveau que se règlent nombre de conditions concrètes d'exercice de la concurrence économique entre firmes et que ce sont souvent les mêmes organisations qui participent à la négociation avec l'état des conditions d'exercice de l'activité<sup>6)</sup>. De tels phénomènes sont particulièrement visibles, dans l'échantillon sélectionné, pour des branches comme l'*hospitalisation privée* (où l'on était en pleine période de mise en place d'une nouvelle forme de comptabilisation et de facturation des activités) ou le *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* (avec les discussions autour de la reformulation de la loi Galland et des modalités de calcul des "marges arrières"). C'est enfin à ce niveau que sont définies les normes professionnelles salariales et de conditions de travail qui encadrent très largement les contrats de travail.

Dans cette synthèse, on présentera d'abord les argumentaires déployés par les acteurs pour justifier de leurs positions dans les différentes configurations avant de dégager des enseignements plus généraux de ce travail de terrain. Il faut donc, pour saisir l'ensemble du système, comprendre comment, aujourd'hui, se redéfinit et fonctionne l'autonomie de la branche, comment s'articulent les niveaux et quel rôle jouent les conventions collectives. Ces points seront développés après le – et à partir du – premier exposé des résultats.

---

6) Et de plus en plus avec les instances européennes.

## LES ARGUMENTS POUR L'INTERDICTION DE LA DÉROGATION

Pour justifier leur position, les représentants syndicaux et patronaux invoquent quatre types d'arguments : la nécessité de maintenir la hiérarchie des normes conformément aux consignes des confédérations, la volonté de ne pas altérer l'état du dialogue social dans la branche quand il est satisfaisant ou qu'il s'agit de le conforter pour améliorer l'image de la branche, la critique d'un dispositif inadapté aux petites entreprises et le maintien du rôle central de la branche dans l'organisation de la concurrence. Enfin, pour certains, la notion de dérogation renvoie plus à des pratiques diverses au sein de la branche qu'au dispositif juridique prévu par la loi.

### ***Le respect des consignes des organisations syndicales***

Cet argument est invoqué par la plupart des syndicalistes de la CGT, de la CGT-FO, de la CFTC et de la CFE-CGC. Ils font état des discussions internes menées dans leur fédération et mettent en avant les consignes claires des confédérations de ne pas signer d'accords qui ne comporteraient pas une clause interdisant la dérogation, au motif que cette dérogation remet en cause la hiérarchie des normes et le principe de faveur appliqués jusqu'alors. La confédération CFTC a rédigé "un petit guide à l'intention des négociateurs de branche et d'entreprise" dans lequel il est notamment précisé : "Il faudra donc verrouiller au maximum au niveau de la branche les possibilités de négocier à la baisse dans les entreprises". Le guide CGT-FO sur la réforme de la négociation collective indique pour sa part : "Pour éviter de telles situations (risques de voir les garanties collectives révisées à la baisse), CGT-FO recommande à ses négociateurs de stipuler que les accords sont impératifs et qu'on ne peut y déroger". Toutefois quelques syndicalistes appartenant à ces syndicats défendent néanmoins des positions qui s'écartent de ce principe lorsqu'il s'agit de considérer des situations spécifiques à leur branche, comme on le verra.

Les syndicalistes de la CFDT, qu'ils soient ou non hostiles à la dérogation, ne font pas état, pour leur part, d'une consigne confédérale aussi tranchée. Certains évoquent les débats en cours ou à venir dans leur fédération, notamment ceux qui prendront place dans le cadre d'un congrès.

## ***Préserver les dynamiques de négociation de branche***

C'est un argument qui est avancé de manière plus ou moins explicite aussi bien par les représentants patronaux que syndicaux dans plusieurs branches (notamment *fleuristes, grande distribution, aéronautique, équipements thermiques, bâtiment*). Engager une discussion sur la possibilité laissée aux entreprises de déroger est déjà en soi ressenti comme un élément perturbateur dans le processus de négociation qui risque de compromettre son bon déroulement, d'affecter la qualité du dialogue social de branche, voire d'aboutir à un blocage de la négociation. De fait, là où le climat social est plutôt bon, mieux vaut ne pas aborder du tout un sujet aussi sensible dont la seule évocation pourrait déclencher des controverses aux issues incertaines et accentuer les clivages entre les organisations et les personnes. C'est pourquoi, dans nombre de branches, les acteurs font état d'une sorte d'accord tacite pour écarter cette question.

Dans d'autres cas, il s'agit de ne pas contrarier les efforts faits pour construire une branche, redynamiser le dialogue social, améliorer l'image de la branche et renforcer son identité. C'est notamment un argument avancé par les responsables de plusieurs fédérations patronales de la branche *hôtels-cafés-restaurants*. Ils soulignent que ce débat sur la dérogation n'avait pas sa place dans leur branche, caractérisée par la faiblesse et les difficultés du dialogue social depuis de nombreuses années. Le moment était (et demeure) inopportun car s'engageait une négociation cruciale pour le secteur qui a abouti à la conclusion, difficile, d'un avenant en juillet 2004. En incluant ce débat, on aurait en quelque sorte inversé un processus en mettant au premier plan l'entreprise alors que l'enjeu actuel est justement de donner corps à la branche. Pour les dirigeants patronaux, la priorité n'est nullement de s'interroger sur le bien fondé de la dérogation mais de "normaliser" le secteur des *HCR* qui ne compte pas moins de 800 000 salariés, en consolidant la convention collective, en introduisant une régulation contractuelle à l'instar de ce qui se fait dans les grandes branches. De la conclusion d'un tel accord (qui institue notamment un système de prévoyance obligatoire), on attend qu'il améliore l'image et l'attractivité du secteur.

C'est un peu le même raisonnement que tiennent les partenaires sociaux de la branche *équipements thermiques*. Ils insistent sur le nouvel essor du dialogue social depuis le début des années 2000 après un ralentissement dans la décennie 90. On évoque ainsi "la période de négociation intensive" (patronat), "le dialogue social constructif" (syndicat). Il ne s'agit pas de casser cette dynamique collective en abordant des sujets porteurs de conflits et de divisions.

Dans la branche de l'*aéraulique*, petite branche en expansion "coincée" entre les deux énormes ensembles que sont la *métallurgie* et le *bâtiment*, le souci d'affirmer l'identité de la branche et de la faire reconnaître conduit à privilégier une démarche de consensus qui là aussi ne favorise pas la mise en débat de questions nouvelles comme celle de la dérogation. "Dans cette branche, on ira toujours vers un consensus, je pense, à moins que les patrons ne changent. Il y a une volonté de dialogue" (syndicat).

On remarquera que toutes ces branches sont confrontées à de sérieuses difficultés de recrutement auquel s'ajoute pour la première un turn-over important. Nul doute que ce contexte pèse fortement sur les rapports de force entre les acteurs des relations professionnelles et sur la qualité du dialogue social. L'amélioration des conventions collectives vient en effet compléter et renforcer les politiques actives menées par le patronat : politiques de création et de valorisation des filières de formation initiale et continue comme dans les *équipements thermiques*, campagne massive d'information sur les métiers de l'*hôtellerie-restauration*, politique salariale active dans l'*aéraulique*. Les efforts consentis par le patronat pour améliorer la convention collective ne doivent pas être dissociés de ce contexte : s'ils répondent à une revendication constante des syndicats pour améliorer le statut des salariés, ils ont aussi pour objectif d'attirer et de fidéliser la main-d'œuvre.

### ***Un dispositif moins adapté aux petites entreprises***

Pour beaucoup des responsables rencontrés, la possibilité de déroger pose un problème sérieux : elle ne concernerait, en pratique, qu'une minorité d'entreprises, les plus grandes, qui sont équipées pour conduire des



négociations et ont des interlocuteurs syndicaux. Or, notre échantillon se compose de branches qui comportent une grande majorité de PME et TPE – rappelons par exemple que les salons de coiffure comptent en moyenne 2,5 personnes – dans lesquelles la présence syndicale est quasi inexistante et où la représentation élue du personnel est également faible. Le mandatement d'un salarié, prévu par la loi pour les entreprises de moins de 10 salariés, suscite encore beaucoup de réserves de la part des syndicalistes, surtout s'il est utilisé pour négocier des accords moins favorables que ceux conclus au niveau de la branche. Ainsi, à l'occasion de cette loi, ressurgit avec force le débat récurrent et jamais résolu sur les inégalités qui existent entre petites et grandes entreprises dans la mise en œuvre du droit à la négociation collective reconnu à tous les salariés de même que le débat sur l'asymétrie des ressources entre les parties à la négociation, notamment dans les entreprises de petite taille. La conclusion qui se dégage de ce constat assez largement partagé est que la négociation centralisée est mieux appropriée au tissu de TPE/PME qui caractérise nombre de branches d'autant que cela n'empêche nullement le dialogue informel dans les petits établissements.

### ***Maintenir le rôle central de la branche dans l'organisation de la concurrence***

Beaucoup des représentants patronaux et syndicaux considèrent que le nouveau dispositif de dérogation prévu par la loi risque à terme d'affaiblir le rôle central de la branche et de la convention collective. Selon les acteurs, la branche, comme institution, remplit trois fonctions : une fonction essentielle de régulation économique de la concurrence, une fonction d'organisation de la profession et de service aux entreprises et une fonction de défense des intérêts économiques du secteur notamment auprès des pouvoirs publics nationaux et européens, ces deux dernières fonctions étant surtout mises en avant par les organisations patronales tandis que la première est soulignée par tous.

La convention collective apparaît d'abord comme l'instrument essentiel de la régulation économique de la concurrence car elle instaure des normes professionnelles minimales obligatoires en matière de rémunérations et de conditions de travail. Ce rôle de la branche

est défendu non seulement par les syndicats (qui soulignent l'égalité des droits dont bénéficient ainsi tous les salariés) mais aussi par les représentants patronaux, même si de ce côté on se fait plus souvent l'écho de la tendance à vouloir limiter le rôle de la branche. Pour les permanents des deux camps, la signature d'un avenant ou d'un accord est presque toujours considérée comme l'expression d'un compromis dans lequel aucune des parties ne l'a totalement emporté sur l'autre.

L'organisation de la profession qu'évoquent plusieurs de nos interlocuteurs couvre un large champ qui va de la formation professionnelle initiale et continu au système de classification ou encore à la spécification des habilitations données pour les interventions techniques.

Quant au rôle d'interlocuteur des pouvoirs publics joué par la branche il est particulièrement souligné dans *l'hospitalisation privée*, les *foyers de jeunes travailleurs* et les *hôtels-cafés-restaurants*. Dans la première, la négociation des relations professionnelles ne peut être totalement dissociée de celle qui se déroule en amont avec les autorités de tutelle du Ministère des affaires sociales sur des questions financières et d'organisation du travail. Dans les *foyers de jeunes travailleurs*, une dissociation s'est opérée entre deux organisations patronales, l'une étant l'interlocutrice des institutions de tutelle et l'autre assurant la fonction de gestion de la convention collective. La branche de *l'hôtellerie et de la restauration* est engagée dans une discussion permanente avec les pouvoirs publics pour obtenir une baisse de la TVA ou à défaut une diminution des charges sociales. Pour beaucoup des représentants rencontrés, la possibilité de dérogation menace à terme ce rôle multiple et central rempli par la branche. Si on lâche la bride, qu'advient-il de ce rôle ? Les interlocuteurs de branche auront-ils l'autorité et la légitimité suffisantes pour poursuivre leur tâche ? Comment inciter les entreprises à appliquer les accords de branche signés ? Autoriser la dérogation, dit un syndicaliste, "c'est scier la branche sur laquelle on est assis. À quoi servira la branche dans 5 ou 10 ans ?".

### ***D'autres formes de dérogation existent déjà***

Il ne s'agit pas d'arguments évoqués explicitement dans les discours des acteurs à l'appui de leur refus d'admettre la dérogation. Ils apparaissent plutôt indirect-

tement dans la manière dont ils évoquent le fonctionnement de la branche ou la logique qui préside aux comportements des entreprises et des acteurs de branche. La dérogation alors ne renvoie pas au dispositif juridique prévu par la loi mais à des pratiques déjà existantes dans leur milieu professionnel, pratiques qu'il faut approuver, tolérer ou bien combattre mais qui, en définitive, participent d'une forme de régulation professionnelle.

Un premier type identifié de dérogation peut être la dérogation "collective".

Les dérogations approuvées sont celles qui peuvent être apportées à la loi par un accord de branche (par exemple sur le travail de nuit ou les heures d'équivalences) et qui tiennent compte des spécificités des conditions de travail du secteur. D'où la notion de dérogation "collective" que l'on pourrait qualifier de professionnelle pour l'opposer à celle de dérogation d'entreprise prévue par la loi du 4 mai.

Pour des représentants de diverses branches, la dérogation "implicite" la plus importante est celle qui existe déjà sous la forme du travail au noir ou du travail dissimulé. Bien qu'aucun de nos interlocuteurs n'en ait précisé l'ampleur, ces pratiques sont présentes voire répandues dans plusieurs branches. Ces dérogations peuvent s'apparenter à des arrangements "conjointement tolérés" qui, dans bien des cas, relèvent d'un modèle domestique, informel, difficilement compatible avec le droit, même si, de temps à autre, il faut les encadrer, y mettre des bornes.

Une autre forme de dérogation consiste à utiliser des dispositifs pour une autre fin que celle pour laquelle ils ont été conçus. L'apprentissage en est un bon exemple. Cette pratique fausse la concurrence.

Dans l'une des branches, la partie patronale soutient que les entreprises pouvaient déjà déroger avant la nouvelle loi et qu'il n'est donc pas nécessaire d'avoir un accord de branche. Elle invoque l'article 45 de la loi Fillon concernant les conventions de branche conclues avant l'adoption de la loi et qui permettaient à des accords d'entreprises de contenir des stipulations dérogatoires. Ce qui, pour la fédération patronale est justement le cas de l'accord sur la durée du travail négocié en 1998 lors du passage aux 35 heures.

On peut enfin se demander si le fait d'appartenir à une branche dans laquelle la négociation collective est, principalement en matière de rémunération, décentralisée au niveau des territoires (correspondant à des départements ou à des bassins d'emploi plus restreints) ne conduit pas les acteurs à considérer que la négociation territoriale constitue par elle-même une négociation dérogatoire par rapport aux normes nationales de la profession. Les représentants considèrent qu'en matière de négociations, ils disposent déjà d'une "certaine liberté" par rapport aux sujets abordés au niveau national.

## LES ARGUMENTS POUR L'AUTORISATION DE LA DÉROGATION

Dans l'ensemble des situations observées, la position commune actuelle sur laquelle se mettent d'accord les acteurs de la branche est que la dérogation ne doit pas être autorisée. Ceux qui se déclarent en faveur de la dérogation sont souvent marginaux dans les organisations : organisations patronales ou groupes patronaux en situation minoritaire, syndicalistes marginaux. Mais de telles positions sont parfois aussi portées par des acteurs qui sont nettement plus centraux dans leur propre camp : c'est le président de cette fédération patronale qui émet un discours totalement favorable à la dérogation, mais justifie avoir acquiescé à l'interdiction de cette même dérogation par souci de maintenir le bon climat de coopération dans les négociations collectives de branche ; c'est ce leader syndical qui, solidaire du front commun des organisations syndicales déclarant refuser toute dérogation, s'ingénie à expliciter toutes les situations concrètes où celle-ci se justifierait compte tenu des habitudes et traditions spécifiques de la branche en matière de conditions de travail.

### ***Renforcer l'autonomie de l'entreprise***

Le souhait de renforcer l'autonomie de l'entreprise est généralement au cœur de l'argumentation des partisans de la dérogation. Tous les exemples en faveur de la dérogation évoqués par nos interlocuteurs concernent le temps de travail (les heures supplémentaires, le forfait-jour des cadres, les coupures de la journée de travail, les pauses, le travail de nuit).

## ***La difficulté à apprécier le plus ou moins favorable***

Un de nos interlocuteurs met en avant un argument distinct de celui de l'autonomie de l'entreprise : la difficulté à établir ce qui est plus favorable ou moins favorable dans un accord d'entreprise par rapport à un accord de branche. Les juristes du travail avaient déjà relevé cette difficulté qui est apparue depuis qu'a été introduite en 1982 la possibilité de conclure des accords dérogatoires à la loi<sup>7)</sup>.

Dans quelques branches où une clause impérative a été introduite, certains acteurs, sans en contester le bien-fondé et en s'appuyant sur la connaissance qu'ils ont des pratiques locales font état de positions plus nuancées sur la dérogation alors même que leur confédération a vigoureusement dénoncé cette disposition de la loi.

## ***Établir une représentation syndicale au niveau territorial***

Dans l'une des branches, un représentant syndical a proposé d'utiliser le cadre de la loi Fillon sur les territoires.

Plus précisément, la durée du travail étant fixée au niveau de la branche à 35 h, la durée du travail aurait pu être portée jusqu'à 39 h dans les entreprises par dérogation ; les heures entre 35 h et 39 h auraient été rémunérées en heures supplémentaires ou auraient donné lieu à des repos compensateurs. Par dérogation également, le plafond des heures supplémentaires aurait pu être élevé. L'entreprise qui voulait déroger devait d'abord négocier un accord d'entreprise avec un salarié mandaté. Cet accord dérogatoire était soumis pour validation à une commission territoriale professionnelle (locale, départementale, régionale), formée des partenaires sociaux et chapeauté par une commission paritaire nationale.

7) Morin M.-L., 1998, "La loi et la négociation collective : concurrence ou complémentarité", *Droit Social* n° 5 ; Morin M.-L., 2000, "Autonomie de négociation et ordre public social", In Thuderoz C. Giraud Héraud A.(Dir), *La négociation sociale*, CNRS éditions.

## PREMIERS ENSEIGNEMENTS DE CES ARGUMENTAIRES

### ***La faiblesse des argumentations juridiques***

Pour défendre ou rejeter le principe de la dérogation, les acteurs de branche mobilisent très peu de notions juridiques et aucun d'entre eux ne s'est attardé au cours des entretiens sur le texte de la loi, pour l'expliquer ou le décortiquer, à l'exception d'un représentant patronal ; les notions de hiérarchie des normes et de principe de faveur dont la remise en cause sous-tend les consignes syndicales et la position concrète des syndicalistes interrogés n'apparaissent pratiquement pas dans les discours. Seule le terme de clause impérative, qui emprunte au vocabulaire juridique, est utilisé assez fréquemment aussi bien du côté syndical que patronal.

L'argumentation se veut essentiellement pragmatique, fondée sur la représentation de la réalité économique et sociale de la branche, des rapports de force qui la traversent – notamment entre employeurs et au sein des organisations patronales –, des enjeux majeurs dans le domaine de la réglementation publique (l'éventuelle abrogation de la loi Galland dans le *commerce alimentaire*), dans celui de l'organisation du travail (par exemple l'introduction du self-scanning dans ce même secteur) ou encore dans le domaine de la négociation collective (le paiement des pauses dans ce secteur).

### ***L'importance de la représentation commune du secteur***

Cette représentation de la branche est commune à l'ensemble des représentants patronaux et syndicaux et c'est là un résultat plutôt inattendu. On aurait pu s'attendre à l'expression de clivages forts entre les deux camps : patronal ou syndical, sur l'appréciation de la situation économique du secteur, sa dynamique, les problèmes auxquels il est confronté. Cela n'est pas le cas ; d'un côté comme de l'autre on souligne souvent les mêmes éléments comme on dresse un bilan assez convergent de l'état du dialogue social et de l'histoire de la négociation collective, de ses difficultés et de ses progrès. Globalement on est néanmoins frappé de constater fréquemment la faible qualité de l'information économique maîtrisée par les acteurs de la négociation

collective. Bien souvent, il apparaît que cette faiblesse est imputable à l'absence d'informations pertinentes.

Le clivage est-il plus marqué entre, d'un côté, les représentants des organisations qui sont encore en activité dans une entreprise de la branche ou qui l'ont été de nombreuses années avant de devenir permanents à temps plein et, de l'autre côté, ceux qui, avant d'exercer leur fonction de représentants, n'avaient aucune expérience de la branche ? La grande majorité se révèle bons négociateurs. Certes on observe quelques différences mais en définitive assez limitées. Les premiers ont sans doute une plus forte proximité avec leurs mandants avec lesquels ils ont souvent conservé des relations étroites, ce qui les conduit à évoquer fréquemment des exemples concrets ; c'est un peu moins le cas des seconds qui, sans abandonner toute référence aux pratiques et au vécu des salariés, tendent davantage à développer des arguments plus généraux ou plus politiques qui puisent davantage dans le registre des principes. Le premier type de représentant est nettement majoritaire dans notre échantillon. De ce point de vue, l'idée selon laquelle les négociateurs de branche, permanents d'organisation, évolueraient dans une sphère institutionnelle largement déconnectée des problèmes concrets des entreprises et des salariés, n'est pas confirmée par nos entretiens.

### ***L'importance secondaire du "principe d'autorité" dans les organisations***

Dès son origine début 2003, le projet de loi du Gouvernement sur la réforme du dialogue social a suscité beaucoup de discussions et de commentaires, notamment au Parlement lors de son examen, parmi les juristes du travail et dans les syndicats. Les positions des uns et des autres se sont cristallisées lors de sa présentation devant la commission nationale de la négociation collective à l'automne 2003 et sont pratiquement restées inchangées ensuite malgré les quelques modifications apportées au texte. Les confédérations syndicales et patronales ont le plus souvent adopté des positions tranchées que ce soit sur le principe des accords majoritaires ou sur celui de la dérogation et, on l'a vu, du côté syndical, des consignes ont été données, des explications ont été formulées et de nombreux stages de formation des militants ont été organisés.

Toutefois, les entretiens révèlent que la connaissance des textes est parfois lacunaire et imprécise, que dans bien des branches réunies en commission mixte, c'est le président de la commission mixte qui a dû expliquer le nouveau texte à des participants mal informés voire pas informés du tout (que ce soit les représentants patronaux ou syndicaux). Ce constat pose le problème classique de la circulation de l'information dans les organisations. Il peut expliquer aussi l'absence ou la faiblesse du débat sur la question de la dérogation lors de négociations qui sont intervenues après la publication de la loi.

En second lieu, les entretiens révèlent la limite de ce qu'on peut appeler le principe d'autorité dans les organisations. Les représentants patronaux reprennent rarement les discours et les argumentaires de leurs confédérations. Du côté patronal, on pourrait même avancer que les responsables de branche sont globalement beaucoup plus circonspects sur l'intérêt d'un tel dispositif que ne le sont les adhérents de base. Cette attitude peut s'expliquer par le souci de préserver les relations correctes entre représentants patronaux et syndicaux mais plus profondément elle correspond à ce que les représentants estiment être la défense d'un intérêt collectif – bien qu'ils ne l'expriment pas aussi explicitement. Du côté syndical, le décalage entre les positions confédérales et celles des permanents des fédérations est bien moindre, comme on l'a déjà mentionné, sans être tout à fait négligeable. Il nous semble que ces positions et ces décalages trouvent leur fondement dans l'autonomie des niveaux de négociation.

### ***Les limites de l'explication structurale***

Les analyses détaillées par branche font apparaître que les positions adoptées relèvent largement de circonstances spécifiques (à la structure de la branche, à l'histoire de la négociation collective, à la qualité du dialogue social, à l'intervention de l'État, aux personnalités impliquées etc.). De ce fait, les oppositions ou les accords sur la question de la dérogation sont loin d'être aussi systématiques qu'il n'y paraît dans les raisonnements effectués à distance. Parmi les facteurs qui interviennent, on peut néanmoins s'interroger sur l'influence qu'exercent la structure de la branche (taille des entreprises) et le marché des produits sur les choix effectués. En effet, d'autres travaux de recherche ont mis en



évidence le poids de ces facteurs structurels dans la régulation sectorielle<sup>(8)</sup> en distinguant très schématiquement les branches où la régulation de branche reste primordiale et celles où elle s'affaiblit alors que se renforce la régulation d'entreprise. Les premières se composent en majorité de petites entreprises intervenant sur un marché national (comme dans le bâtiment) tandis que les secondes, qui regroupent des entreprises de toute taille, opèrent plus sur un marché international (comme c'est le cas de la métallurgie).

Il paraît difficile de confirmer un tel lien à partir des résultats de l'enquête même si très globalement on peut dire que l'interdiction de déroger est plus unanimement défendue dans les branches où les petites entreprises sont très majoritaires. Toutefois les grandes entreprises et les groupes présents dans plusieurs branches ne semblent pas faire pression sur leurs représentants pour obtenir de déroger aux accords de branche par des accords d'entreprise. L'explication se trouve peut être dans le fait que ces grandes entreprises et ces groupes, d'une part, sont très bien représentés dans les organisations patronales quand ils ne les "contrôlent" pas, d'autre part, qu'ils sont soucieux d'organiser au mieux la concurrence avec les petites en acceptant des compromis qui satisfont les intérêts des uns et des autres, notamment en matière salariale. L'introduction de la dérogation outre qu'elle ne présente guère d'intérêt pour eux (les grandes entreprises offrent généralement des avantages supérieurs aux salariés que les petites) risque d'affaiblir la cohésion du camp patronal. Quant à l'internationalisation des marchés (qui ne concerne dans notre échantillon que peu de secteurs) elle n'apparaît pas peser sur les positions des acteurs.

---

8) Jobert A. 2003, "Quelle dynamique pour la négociation collective de branche ?", *Travail et Emploi*, n° 95.

# ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE

## LES SURPRISES DU TERRAIN

L'échantillon de dix branches conventionnelles contenait cinq branches classées comme ayant explicitement refusé la dérogation et cinq l'ayant admise ; dans la moitié des branches, la négociation se faisait en commission mixte. On ne visait pas par cette composition de l'échantillon à avoir une représentation statistique des autorisations de dérogation. Il s'agissait de composer l'échantillon de manière à observer des points de vue différenciés.

Le détour par le terrain, l'écoute des différents protagonistes et l'examen attentif des textes produits conduisent à s'interroger sur la signification et la pertinence de ces classements.

L'une des branches retenues (1412 *aéraulique*) fonctionne en commission mixte alors qu'elle n'est pas retenue comme telle dans les classements de la Direction des relations du travail. Les acteurs de terrain justifient ce fait par l'habitude : voilà bien longtemps qu'ils fonctionnent ainsi et personne ne songe à remettre en cause cette situation alors même que le mandat officiel du président de la commission mixte est effectivement terminé.

C'est sur le classement par rapport à la possibilité ou non de signer des accords dérogatoires au niveau des entreprises que nous avons rencontré des problèmes plus significatifs. La position des cinq branches dans lesquelles la dérogation serait interdite n'a pas été remise en cause (*hôtels-cafés-restaurants, équipements thermiques, coiffure, fleuristes et animaux familiers, commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*). Par contre, dans tous les cas où la dérogation était enregistrée comme possible, ce classement peut être remis en cause si l'on se préoccupe du sens que les acteurs de terrain – qui en sont les auteurs – donnent à ces textes :

- Dans *l'hospitalisation privée* (2264) le classement résulte de l'interprétation d'une décision de la commission d'interprétation et de conciliation, décision prise à l'unanimité<sup>9)</sup> et donc valant avenant de la CCN, portant sur le statut des temps d'astreinte. Les non signataires de

9) Il s'agit de l'unanimité des membres de la commission. Soit les signataires de la convention collective. De ce fait, les organisations syndicales non signataires, convoquées aux réunions en commission mixte ou en paritaire, n'ont pas participé à l'élaboration de cette décision qui devient pourtant avenant de la convention collective.

la CCN contestent cette interprétation et le syndicat CGT-FO porte ce litige en procès. La partie patronale accepte de retirer cet avenant et de renégocier en commission mixte sur de nouvelles bases. Le texte sur lequel se fonde le classement de la Direction des relations du travail est donc maintenant appelé à disparaître.

- Dans les *foyers et services de jeunes travailleurs* (2336) le classement se fonde sur 4 avenants à la CCN enregistrés le 24 juin 2004 et dans lesquels n'apparaissaient pas de clause interdisant la dérogation, contrairement à tous ceux signés depuis (7) dans cette branche. L'ensemble des acteurs indiquent qu'ils n'avaient pas perçu la nécessité d'introduire une telle clause, alors qu'ils considéraient que la dérogation était impossible.

- Dans l'*aérotechnique* (1412) l'accord sur les retraites, signé en juin 2004 ne contient pas de clause interdisant la dérogation. Certains protagonistes avancent que c'est parce qu'il a été négocié avant qu'ils ne prennent connaissance de la teneur et des conséquences de la loi du 4 mai, d'autres affirment même que c'est la présence des enquêteurs qui les a poussés à s'intéresser à ces sujets. Tous se déclarent d'accord pour soutenir qu'il n'est pas opportun de prévoir de possibilité de déroger dans cette branche.

- Dans le *bâtiment*, tous les acteurs de branche se sont dit surpris du classement effectué par la Direction des relations du travail en se déclarant attachés à l'expression classique du principe de faveur. Les accords en question concernant des annexes du salaire (primes de panier etc.) auraient de ce fait été assimilés par les acteurs de branche, à des thèmes sur lesquels la dérogation demeure interdite par la loi.

- Dans la *métallurgie de Maubeuge* (1813), le texte d'avenant ayant conduit au classement en question portait sur les modalités de calcul et de versement de primes d'ancienneté et de panier. Dans la mesure où cet accord avait été signé au cours du mois de juillet 2004 et que sa prise en compte pouvait impliquer des travaux comptables importants difficiles à exiger en période de congés, les protagonistes ont admis qu'il serait possible que la régularisation n'intervienne qu'en septembre. Il s'agissait donc pour eux d'une facilité de réalisation et non d'une dérogation. Les différents protagonistes se sont déclarés opposés au principe de la dérogation.

En d'autres termes, si l'on se situe du point de vue de l'intention commune des acteurs ayant négocié les avenants concernés, aucune des branches ne peut être considérée comme ayant effectivement et volontairement autorisé la dérogation ainsi que le prévoit la loi du 4 mai. Alors que, dans une approche construite à partir des analyses de texte, une moitié des branches sélectionnées était censée accepter de telles dérogations. On observe donc un décalage certain entre les évaluations que les acteurs font de leur situation et l'interprétation construite au centre. Comment l'expliquer ?

Une première série d'arguments consisterait à plaider la méconnaissance ou l'erreur : les acteurs de branche se seraient fourvoyés dans la rédaction de leurs accords ou bien les classements seraient effectués par des agents du ministère qui ne comprendraient pas le sens des textes qu'ils analysent. Dans les cas observés, une telle explication ne peut être retenue comme telle. Il convient au minimum de la moduler par le fait que les temporalités de prise en compte des évolutions juridiques ne sont pas les mêmes aux différents niveaux : on pourrait ainsi dire que les acteurs de branche se sont donné du temps pour intégrer la nouvelle donne juridique<sup>10)</sup>. Dans l'attente, ils ont continué à rédiger leurs textes comme auparavant, alors que les agents de l'administration centrale appliquaient aux textes qu'ils recevaient les nouvelles règles d'interprétation découlant de la publication de la loi. Le point de vue des analystes de la Direction des relations du travail est probablement un point de vue juridique cohérent : si, du fait d'un conflit quelconque, le texte venait devant le juge, on peut envisager que cette interprétation serait confirmée. Mais le point de vue des acteurs de branche est tout aussi cohérent : entre acteurs concernés, ils savent quel est le sens à donner aux règles collectivement produites.

Plutôt qu'une méconnaissance, d'une part ou de l'autre, il convient donc de constater l'autonomie du niveau de la branche par rapport au niveau national législatif au sens où, au moins pour une part et peut-être seulement pendant un temps limité, l'institution de branche construit son propre système d'interprétation des textes, des comportements et des discours. Les constructions intellectuelles et juridiques élaborées aux niveaux supérieurs ne conduisent pas immédiatement à des restructurations des

10) Cette notion des délais nécessaires à l'appropriation et à l'adaptation des nouveautés législatives par les institutions de relations professionnelles avait déjà été fortement soulignée, notamment dans le rapport De Virville de 2004 qui remarquait que la stabilité était parfois plus grande pour les produits de la négociation collective que pour ceux de la régulation législative.

systèmes de significations propres aux niveaux inférieurs. Ce qui pose encore la question de l'articulation des niveaux. Celle-ci est trop souvent pensée comme une dépendance hiérarchique ou un emboîtement alors qu'il s'agit de saisir les relations entre des niveaux de régulation. Chacun de ceux-ci fait système, au sens de John Dunlop, et donc chaque niveau est autant en concurrence qu'en complémentarité avec les autres niveaux de régulation.

## L'AUTONOMIE DE LA BRANCHE

### ***Des possibilités de dérogation encore peu utilisées***

À examiner les comportements des acteurs de branche dans les dix secteurs retenus, il apparaît que l'on n'a pas assisté à des manifestations d'un grand empressement à se saisir des possibilités de dérogation ouvertes par la loi du 4 mai 2004. Dans quelle mesure peut-on estimer que ce comportement est représentatif de l'ensemble des branches conventionnelles ? La constitution de l'échantillon ne visait pas, en priorité, à en faire un outil statistiquement représentatif des branches conventionnelles. On cherchait plutôt à approcher la diversité des comportements par rapport à la dérogation.

Quelques arguments permettent cependant d'estimer que la représentativité – définie ici dans un sens relativement imprécis – de cet échantillon n'est pas totalement négligeable et donc que l'on est en droit de faire quelques extrapolations de nos observations :

- en nombre total de salariés couverts, l'ensemble des branches retenues correspond à quelque 15 à 20 %<sup>(11)</sup> de l'ensemble des salariés français du privé ;
- les grandes catégories d'activité (industrie, commerce, bâtiment, services aux personnes) y sont représentées ;
- les différences en nombre de salariés et d'entreprises, ainsi que celles, probablement corrélées, concernant la professionnalisation des négociateurs sont bien présentes ;
- la variété de la distribution par taille des entreprises est également représentée.

11) Selon que l'on considère que la convention du bâtiment observée est représentative de l'ensemble de la branche (hypothèse envisageable dans le cas d'espèce) ou qu'elle ne concerne que les seuls ouvriers du bâtiment de la région parisienne salariés dans des entreprises de plus de dix salariés.

L'ensemble de ces éléments, le fait qu'aucune branche conventionnelle ne semble avoir souhaité faire une publicité large à un ou des accords autorisant la dérogation ainsi que le fait que les acteurs de branche ne nous ont cité qu'un seul cas d'entreprise qui aurait effectivement utilisé à son niveau cette possibilité de dérogation<sup>12)</sup> nous conduisent à estimer que l'on n'a pas assisté à une utilisation massive de cette possibilité. En d'autres termes on peut au moins penser que les acteurs ne se sont pas empressés d'utiliser les possibilités de dérogation ouvertes par la loi du 4 mai 2004. Le plus souvent, on l'a vu, les textes signés classés comme manifestant l'usage de cette possibilité de dérogation au niveau de la branche sont produits dans la continuité de l'activité de négociation antérieure. C'est une interprétation complémentaire, faite au centre, qui les fait entrer dans la catégorie de l'innovation.

À l'inverse, quand, dans les branches, la possibilité de la dérogation a été envisagée en tant que telle, il est rare que ceci ait conduit à une déclaration commune ou un accord l'autorisant. Les syndicats se déclaraient, au moins publiquement, opposés à une telle possibilité et les organisations patronales, quand elles affirmaient soutenir la dérogation, ne le faisaient qu'avec des réserves sur le fond ou sur l'opportunité.

L'absence de raz de marée de dérogations, les réticences évidentes des acteurs de branche à s'engager dans cette voie signifient-ils pour autant que, sur ce thème précis, la loi du 4 mai 2004 soit durablement sans effet ?

Une telle conclusion serait certainement trop catégorique. Elle consisterait en effet à considérer que les conséquences d'un changement législatif doivent être analysées dans un modèle à effet direct et rapide du type "stimulus – réponse" : le changement est un stimulus externe auquel le système de relations professionnelles de la branche s'adapte en produisant une modification des règles ; le fait que l'on n'observe pas de modifications rapides signifiant donc que le changement n'aurait pas eu d'effet. Un tel modèle n'est guère pertinent pour rendre compte des fonctionnements des systèmes de relations professionnelles. Au niveau des branches conventionnelles en France, on peut considérer que la

*12) Et encore s'agit-il d'une entreprise qui n'entre pas dans le périmètre des branches étudiées et donc cette référence doit être considérée comme de seconde main et non vérifiée.*

législation et les accords interprofessionnels sont plutôt assimilables à des contextes<sup>13)</sup> : ils ne déterminent pas les actions et les comportements des acteurs mais contribuent à en construire le sens.

### ***Rythme et autonomie de la négociation de branche***

Considérer ainsi l'ensemble du système juridique législatif plutôt comme un contexte que comme un système de contraintes et de déterminants conduit à mettre l'accent sur l'autonomie du système de relations professionnelles propre à chaque branche.

Cette autonomie se traduit tout d'abord par le fait que chaque branche a son rythme propre de négociations et d'intégration des règles, fussent-elles de niveau supérieur ou d'ordre absolu dans l'ordre juridique. De même que le niveau national juridique et conventionnel dispose d'autonomie pour fixer son calendrier de prise en compte des modifications émanant du système juridique européen ou mondial, le niveau de branches dispose d'une autonomie qui se traduit au moins par des délais observés pour la prise en compte des innovations juridiques de niveau supérieur.

Cette autonomie et ces délais sont d'abord bien évidemment tout simplement le fait que la connaissance et son assimilation, surtout par un collectif, ne sont pas instantanées. L'agenda du législateur n'est pas le même que celui des négociateurs de branche. La prise en compte des priorités fait que la loi n'est pas immédiatement connue, et que sa connaissance met du temps pour être assimilée par les collectifs d'acteurs. Un cas typique de ce genre est l'*aéraulique* : la modification du contexte juridique (la parution de la loi du 4 mai) n'a pas provoqué de modification de l'agenda collectif de la branche et c'est l'arrivée des enquêteurs qui conduit certains des acteurs à se préoccuper de cette innovation. Le même phénomène est également observable, mais avec des délais un peu plus brefs, dans d'autres branches comme les *foyers de jeunes travailleurs*.

Plus généralement, l'autonomie de la branche signifie surtout que les acteurs vont prendre le temps et les moyens de construire une interprétation commune de la nouvelle règle. Il s'agit pour eux "d'adopter" la nouvelle

13) Au sens où John Dunlop employait ce terme.

règle, et non de l'appliquer, comme ils appliqueraient une injonction administrative. C'est-à-dire de l'intégrer dans les éléments du contexte juridique qui donne sens à leurs actions. Tant qu'ils n'en ont pas explicitement débattu à leur niveau, et malgré leurs positions particulières, la nouvelle règle n'est pas intégrée dans le contexte. Pendant ce laps de temps, l'évènement reste en quelque sorte extérieur au système de la branche. Alors qu'il a du sens pour les acteurs de niveau national puisque ce sont eux qui sont en conflit à son propos. Mais il ne surdétermine pas le comportement des acteurs de branche, même lorsqu'ils sont investis de responsabilité nationale et qu'ils peuvent apparaître éloignés de la base que seraient – dans cette représentation – les entreprises et les salariés de base.

Autrement dit, dans la grande majorité des branches – voire dans la totalité des branches de l'échantillon – au moment où elle devient une possibilité juridique, la dérogation n'est pas un évènement majeur du contexte. Les organisations patronales qui se déclarent en sa faveur au-delà d'une simple position de principe, sont nettement minoritaires et elles s'abstiennent le plus souvent de chercher à l'imposer par souci de ne pas mettre en péril les équilibres internes de la branche. La seule organisation patronale qui a été jusqu'à la négociation formelle et donc jusqu'à l'affrontement avec les organisations de salariés, semble bien l'avoir fait plus pour satisfaire une partie de ses mandants que par conviction réelle des négociateurs.

Par comparaison, et pour autant que les acteurs des branches concernés aient d'eux-mêmes abordé le sujet<sup>14)</sup>, la modification des règles concernant la question de l'accord majoritaire a été intégrée nettement plus rapidement. Mais il est vrai également que cette seconde modification trouvait son origine dans un accord interprofessionnel et donc dans des négociations antérieures auxquelles, par leurs organisations respectives, les acteurs de branche avaient été associés. À l'inverse, et toujours en nous en tenant aux informations encore plus lacunaires que nous avons recueillies à l'occasion, les dispositions concernant l'habilitation des salariés mandatés semblent bien avoir provoqué encore plus de réticences. Les acteurs font comme si, dans les nouvelles règles qui apparaissent, ils faisaient leur choix quant à la vitesse d'adoption de ces règles.

---

14) Ce qui ne fut pas rare, ce qui montre bien l'importance qu'ils accordent au thème.



L'autonomie de la branche, c'est donc pour une part le rythme d'adoption des nouvelles règles par les acteurs. Mais c'est aussi leur capacité à construire collectivement un système de références par rapport auquel prennent sens les événements et les comportements. La première de ces références étant bien évidemment l'énonciation publique d'une position de principe de l'acteur sur le nouveau thème en question. Il est ainsi des positions qui demandent du temps pour être rendues publiques, du moins connues et reconnues par l'ensemble des autres acteurs de branche. Ne serait-ce que du fait de leur complexité : dans une branche, la CGT presse le mouvement auprès des autres organisations pour que l'opposition à la dérogation soit affichée comme priorité. L'affirmation des nuances de leur position, notamment portant sur l'évaluation du sens de l'ordre public social en matière de gestion des temps de travail, est ainsi rendue plus difficile pour d'autres organisations syndicales. Le fait d'avoir ainsi obtenu une déclaration commune d'opposition à la dérogation est bien un élément de la construction du système de références. Il ne l'épuise pas. La situation est parfois tout aussi complexe dans le camp patronal, malgré l'apparence d'accord idéologique et politique. Dans telle autre branche, les deux organisations patronales ne sont pas strictement sur la même ligne en la matière ; ce clivage peut recouper celui de la taille et de l'indépendance des entreprises représentées dans chacune des organisations, mais il peut aussi s'enraciner dans d'autres clivages. Il peut encore arriver que les tensions internes à l'organisation patronale ne soient probablement pas encore stabilisées<sup>15)</sup>.

Avancer dans la négociation nécessiterait de clarifier quelque peu ces références. Le conflit ouvert, même limité à l'arène de la négociation collective, est bien évidemment l'un des moyens d'effectuer cette clarification. Mais c'est un moyen qui peut s'avérer coûteux, voire dangereux et imprévisible. L'autonomie de la branche, c'est encore le fait que c'est entre les acteurs locaux, et non du fait des injonctions de l'extérieur, que l'on décide ou non de rendre plus ou moins aigus les conflits et les oppositions et que l'on décide de leurs articulations les uns avec les autres.

---

15) *Et c'est l'une des raisons pour laquelle dans ces branches la grande majorité des acteurs, affirme souhaiter continuer à travailler en commission mixte.*

## *L'attrait des commissions mixtes paritaires*

Dans un tel contexte, on pourrait supposer que les acteurs cherchent à s'autonomiser de la tutelle des pouvoirs publics et en particulier qu'ils considèrent que la mise en place de commission mixte paritaire et l'insertion dans le jeu collectif d'un acteur représentant le Ministère en charge du travail est un pis-aller dont il convient de s'abstraire au plus vite.

Nous avons volontairement focalisé une part de l'attention sur ces situations de commission mixte paritaire et c'est, on l'a vu, la situation de six des dix branches retenues. À l'évidence, cette situation n'est pas considérée comme mauvaise. Bien au contraire, même quand les négociateurs patronaux, syndicaux et le président de la commission mixte paritaire sont unanimes à estimer envisageable de sortir de cette configuration, aucun ne le souhaite ouvertement et personne ne fournit d'argument allant dans ce sens. Faut-il considérer qu'il y a là une limite à l'autonomie des branches et que, dans de telles situations, les acteurs rechercheraient au contraire un moyen de garantir un peu plus d'uniformité et de cohérence entre les différentes branches ?

Pour éclairer cet apparent paradoxe, nous avons interrogé les présidents de commission mixte paritaire et demandé aux acteurs de branches concernés quel était selon eux le rôle du président de commission mixte paritaire dans la négociation. Les points de vue et les attentes convergent largement que ce soit d'une branche à l'autre ou entre les acteurs patronaux et syndicaux.

La première de ces attentes à l'égard du président de commission mixte paritaire, c'est de présider. C'est-à-dire de faire en sorte que, dans une situation où les oppositions sont fortes et doivent être reconnues puisqu'elles sont au fondement de la production commune de règles, les échanges ne dérapent pas. Liée à cette première attente, quoiqu'un peu distincte, il y a la demande de vérifier – et de certifier – que les procédures, et notamment les délais et les communications de pièces préalables, soient bien respectées. Paradoxalement d'ailleurs, il semble que cette attente en matière de gestion des tensions potentielles soit d'autant plus forte que les conflits et débats que l'on souhaite contenir surviennent non entre les deux parties, patronale et

syndicale, mais à l'intérieur d'une même délégation. Délégation patronale, et le cas est relativement fréquent, mais aussi délégation syndicale, entre les diverses organisations qui composent la délégation et parfois au sein d'une même organisation. Cette situation n'est d'ailleurs guère étonnante dans des organisations dont les ressources sont faibles et qui, pour cette raison, demandent de forts investissements individuels à des militants. Dans le même ordre d'idées, présider et pacifier les relations, cela peut également signifier tout à fait pragmatiquement fournir un lieu neutre pour les réunions.

En second lieu le rôle attendu du président de commission mixte paritaire consiste à donner des informations notamment sur le contenu de la législation récente. Mais si le président peut expliquer aux négociateurs les risques juridiques qu'ils prennent en adoptant telle ou telle disposition dérogoratoire à la loi, ce n'est pas au président de "dire le droit" au sens où le juge tranche dans un litige et donne raison à l'une des parties contre l'autre. Plusieurs présidents de commission mixte paritaire ne veulent pas glisser sur le terrain de droit et insistent avant tout sur leur rôle d'animateur, de "facilitateur" de la négociation. Selon eux, ce ne sont pas les aspects techniques et juridiques qui bloquent les négociations. Cette demande d'informations et d'expertise n'est pas pour autant réduite à une demande d'information neutre et impersonnelle. Bien évidemment, en séance, donc en situation contradictoire, on attend du président qu'il soit aussi "objectif" que possible. Mais les acteurs ne sont pas choqués qu'il intervienne hors séance et notamment pendant les pauses, sur un mode moins officiel, afin de pouvoir renseigner les uns et les autres, répondre aux questions plus ou moins discrètement. Un président peut ainsi avoir, à l'occasion d'une suspension de séance, vigoureusement attiré l'attention des syndicats sur un point de la loi du 4 mai sans pour autant que la partie patronale, consciente du fait, ne s'en offusque. On voit bien dans de tels cas que l'expertise, au lieu d'être seulement une ressource de renfort à une position d'acteurs, est un moyen de clarifier et de structurer le débat. Comme devant une cour de justice, la qualité du débat suppose que les ressources argumentaires soient partagées par les protagonistes.

Pour autant la comparaison avec le tribunal doit ici rester très limitée. À l'instar du juge, le président de commission mixte paritaire préside et organise les débats ; à l'instar de l'avocat, il garantit l'égal accès des parties aux ressources d'informations et d'expertise. Pour autant les acteurs ne souhaitent voir s'accroître son rôle d'arbitre. De même on n'attend pas du président qu'il donne une orientation à la négociation, ni qu'il s'immisce dans la négociation. Il peut attirer l'attention des parties sur l'urgence qu'il y aurait à négocier sur tel ou tel point, il ne doit pas de sa propre autorité le mettre à l'ordre du jour.

### ***L'usage limité des controverses juridiques***

Les informations et débats qui ont entouré la promulgation de la loi du 4 mai n'ont pas manqué. La plupart des revues techniques et spécialisées de la profession lui ont consacré des dossiers et des débats et plusieurs colloques ont traité de cette réforme. Toutes ces contributions soulignaient l'importance de cette nouvelle loi qui affectait plus ou moins profondément toutes les dimensions de la négociation collective.

Il n'est pas simple de mesurer l'impact de ces débats et des controverses juridiques sur les positions des acteurs de la négociation collective car ils dépendent de leur place et de leur rôle dans l'organisation. Toutefois il ne semble pas qu'ils aient beaucoup influencé celles des acteurs qui interviennent au niveau des branches.

Une première ligne d'interprétation serait celle d'une relative déconnexion entre les différents niveaux. Les controverses juridiques feraient ainsi partie du niveau national - voire faudrait-il dire du "monde" des relations professionnelles au niveau national et international. Là priment les considérations de droit et de politique générale ; là les acteurs sont des "grands" au sens de Boltanski et Thévenot<sup>16)</sup>, cohérents et rationnels, représentants des classes et des intérêts clairs. Au contraire, les négociations de branche relèveraient du niveau plus pratique, voire pragmatique où les acteurs seraient plus complexes, moins cohérents, où les alliances comme les oppositions seraient aussi l'effet des circonstances et des jeux, où les compromis et les arrangements seraient fréquents. Et encore, on pourrait rejouer une semblable opposition entre niveau de branche et niveau de l'entre-

16) *De la justification, les économies de la grandeur*, Gallimard, 1991.

prise. Dans une telle vision, qui oppose les “petits” et les “grands” sur le mode de l'éthique comportementale et de la rigueur, la controverse devient l'outil de progression dans le mode des grands alors que c'est le compromis qui est celui utilisé dans le monde des petits.

Une seconde ligne d'interprétation peut être évoquée, qui rattache plutôt cette omission volontaire au registre des opérations de refoulement. Le danger que représente la possibilité de dérogation pour l'existence même de la régulation de branche et des institutions qui y participent est tout à fait compris par les acteurs. S'il n'est pas pris en compte et affronté réellement, si, plutôt que d'expérimenter, les acteurs refusent l'opportunité qui leur est offerte, c'est justement parce que cette opportunité leur paraît receler un danger trop grand pour l'institution de branche : tout se passe, dans une telle interprétation comme si on pouvait assimiler le comportement collectif à celui d'un acteur qui “omet”, “oublie”, “cache”, bref “refoule” plus ou moins consciemment l'événement ou le souvenir qui met en danger son intégrité ou son identité. Dans ce cas, la dérogation est vue comme une menace sur l'identité de branche et sur la régulation de branche.

## LA PARTICIPATION DES BRANCHES À LA RÉGULATION ÉCONOMIQUE

### *Le déclin programmé des politiques économiques de branche*

La définition des contours des branches conventionnelles n'est pas, en France, une opération administrative ou scientifique. C'est la pratique, et plus particulièrement la définition par elle-même du champ de compétences de l'organisation patronale qui en est l'événement dominant. L'histoire permet d'expliquer pour quelles raisons cette définition s'est effectuée à partir des marchés des produits et non à partir des professions sur les marchés du travail. Ce qui réunit des entreprises dans une même convention collective et donc dans une même organisation patronale, ce n'est pas le fait qu'ils recourent aux services de la même profession mais qu'ils sont en situation de concurrence sur les marchés des produits. Le simple rappel de ces fondements historiques suffit à signaler l'importance historique ancienne et considérable des branches conventionnelles comme lieux de régulation économique.

Longtemps, les branches ont participé activement à la régulation économique et principalement à celle des marchés des produits<sup>17)</sup>. Avec l'entrée dans l'Europe et l'abandon progressif des politiques protectionnistes au cours des années soixante et soixante dix, avec la fin des politiques industrielles dans les années quatre vingt, on a assisté à la fin des jeux d'échanges qui avaient fait les beaux jours de la période de l'après Seconde Guerre mondiale et des politiques gaulliennes. La régulation de branche perdrait ainsi ses dimensions économiques et ne deviendrait plus qu'une régulation professionnelle, dont les deux thèmes clefs et quasi exclusifs sont les conditions d'emploi et la formation de la main d'œuvre.

Le modèle libéral est l'un des modèles économiques sous-jacent pour justifier ces changements. Dans un tel modèle, les relations économiques entre firmes ou entre firmes et clients doivent être régis le plus possible par la seule "loi du marché" ; les relations professionnelles ne sont envisageables que pour produire quelques contraintes susceptibles de corriger les effets par trop pernicious du marché pur sur les relations de travail. Elles doivent donc être limitées à cet objet et le Ministère en charge du travail est totalement distinct de tout Ministère de l'économie ou de l'industrie. Dans une telle vision, il ne reste donc que deux niveaux de régulation possibles : le niveau national qui, par le Code du travail, énonce quelques règles protectrices des salariés, lesquelles peuvent éventuellement être modulées au niveau des professions pour ne pas alourdir le Code du travail, et le niveau de l'entreprise qui est celui du contrat de travail concret lequel peut effectivement être l'objet d'une négociation collective à ce niveau. Mais la régulation de branche n'a donc plus guère d'objet et, en tout état de cause, ne doit pas comporter de règles portant sur les relations économiques entre firmes ou sur les fonctionnements des marchés des produits et des ressources financières. Les institutions économiques intermédiaires entre l'entreprise et le marché, dont le rôle est de participer à la production de la régulation économique, sont considérées comme des obstacles au bon développement de l'économie<sup>18)</sup>. Dans de telles

17) Si, conformément à la tradition linguistique de distinction parmi les organisations patronales de la métallurgie, l'on distingue ainsi une régulation "sociale" portant sur les conditions d'emploi et de travail de la main d'œuvre et une régulation "économique" produisant les règles d'usage et de transferts des ressources sur les marchés des produits et des marchés des capitaux, on se limitera ici à évoquer les seules règles concernant les marchés des produits. On laissera donc de côté ce qui concerne les règles d'installation et d'ouverture d'établissements (que l'on peut observer par exemple dans les secteurs de l'hospitalisation privée mais aussi dans la coiffure avec la discussion de la directive Bolkenstein) ainsi que ce qui concerne les règles d'accès aux ressources financières.

18) Tout au plus peut-il exister des "Lobbies" qui sont des instances de mise en commun de moyens par les entreprises pour augmenter l'efficacité de leurs actions.

approches, la régulation économique et l'organisation de la concurrence ne sont plus à l'ordre du jour du travail de la branche et donc a fortiori du travail collectif de la négociation. Par contre, il importe de redonner le plus de liberté d'actions possible aux entreprises.

### ***Des pratiques de régulations économiques***

L'examen des situations des dix branches de notre échantillon amène à douter de la pertinence de cette hypothèse du déclin radical de l'activité de régulation économique au niveau des branches.

Il est indéniable que, en France, les politiques industrielles nationales n'existent plus dans l'industrie. Même si certaines demandes, notamment de protection des marchés, auprès de l'Europe pourraient parfois être interprétées comme des demandes de ré-restauration de telles politiques. Il reste cependant des secteurs de services dans lesquels l'intervention étatique est déterminante des conditions d'exercice de l'activité. C'est bien évidemment le cas de l'*hospitalisation privée* et, dans une moindre mesure, des *foyers de jeunes travailleurs*. Dans les deux cas l'organisation patronale participe activement à la négociation avec le segment de l'administration d'État en charge de la régulation des conditions d'exercice de l'activité, des conditions de la concurrence, bref de l'organisation des marchés. Dans de telles configurations, l'alliance avec les organisations syndicales est un élément clef de la légitimité de l'organisation patronale à représenter l'ensemble de la "profession" en face des pouvoirs publics ; l'État reste un protagoniste important dans la mesure où il est le principal, sinon l'unique gestionnaire des ressources de paiement des prestations. On est donc alors dans le schéma industriel classique avec trois acteurs de branche, intervenant sur deux lieux de régulation, l'un plus économique et l'autre plus "professionnel", plus ou moins articulés entre eux.

Même en l'absence de ce qui pourrait ressembler aux traditionnelles politiques industrielles de l'État, on constate que les branches participent quand même à la production de la régulation des marchés des produits et notamment de l'exercice de la concurrence : c'est le cas de l'*hôtellerie-restauration* ou du *bâtiment* lorsqu'ils négocient les taux de TVA. C'est encore le cas du commerce alimentaire avec les discussions autour de la

loi Galland. Celle-ci, édictée en 1996, a repris et transformé des dispositions antérieures pour fixer les modes d'évaluation de la "vente à perte". Il en a résulté de nouvelles tensions entre fournisseurs et magasins, mais aussi entre enseignes, notamment autour de la négociation des "marges arrières".

Même si n'apparaissent pas de règles formalisées de régulation économique des marchés des produits, la régulation des conditions d'emploi et de formation est, à l'évidence une politique qui a un impact direct sur les conditions d'exercice de la concurrence entre firmes. Les modalités de rémunération des heures d'astreinte sont ainsi l'un des éléments de la concurrence entre firmes tout à la fois sur le marché du travail et sur les marchés des produits dans la mesure où l'inscription de ces conditions dans une réglementation obligatoire permet plus facilement de reporter de tels coûts sur le client. Dans de telles conditions, la politique de l'organisation patronale de l'*aéronautique* consiste justement à obtenir des accords de branche sur de tels thèmes pour éviter des luttes de concurrence qu'elle juge probablement néfastes. La régulation des conditions de l'apprentissage, sujet à l'ordre du jour aussi bien dans la *coiffure* que chez les *fleuristes*, participe également de la régulation économique de branche. C'est encore une tradition ancienne dans le *bâtiment* où nombre des institutions paritaires sont là pour gérer la formation et les conditions de la concurrence sur les marchés du travail. Les politiques pour l'emploi peuvent ainsi faire partie des politiques économiques de branche et l'échantillon sélectionné nous permet d'en observer des modalités très différentes selon les secteurs et les lieux : dans l'*hospitalisation privée* les responsables de l'organisation patronale se déclarent inquiets des distorsions de concurrence dont ils prétendent être victimes de la part des deux autres secteurs concurrents qui disposeraient de moyens supérieurs aux leurs pour attirer les infirmières disponibles sur les marchés du travail ; dans la *métallurgie de Maubeuge*, l'emploi est l'un des trois objets récurrents de la négociation locale et c'est probablement tout à la fois le plus consensuel et celui sur lequel les actions concrètes sont les plus difficiles<sup>(19)</sup>.

Enfin, la régulation des conditions de travail proprement dites est inséparable d'une régulation de la concu-

19) Même si le fait de diffuser et discuter collectivement les informations sur les situations d'entreprises est loin d'être anodin dans ce genre de situations.



rence : la possibilité de jouer sur la rémunération ou sur le temps de travail sont bien évidemment des éléments de la concurrence. Dans les *hôtels, cafés, restaurants*, la négociation des conditions de travail et notamment des modalités de limitation des horaires de travail et de rémunération des heures supplémentaires sont des outils d'intervention et de restructuration de l'appareil économique de la branche. certains négociateurs entendent également réfléchir à la régulation de formes de concurrence plus informelles comme le travail au noir : c'est clairement le cas des *fleuristes*, mais on peut supposer que les discussions en cours dans les *foyers de jeunes travailleurs* sur les conditions de sous-traitance de l'activité des veilleurs de nuit abordent des thèmes qui ne sont pas très éloignés de celui-ci. De même, la régulation des conditions d'emploi et la négociation de la définition des contours de la profession peuvent avoir un effet direct sur les conditions d'exercice de la concurrence : dans l'*aéraulique*, la fixation d'un taux unique de cotisation patronale pour les accidents du travail est bien une modalité d'homogénéisation des conditions d'exercice de la concurrence que les négociateurs essaient d'obtenir par la négociation collective de branche. Il en va de même des questions de définition de la polyvalence et d'habilitation en lien avec la gestion des temps d'astreinte et des interventions, objets qui se discutent dans la branche des équipements thermiques.

## LA PERSISTANCE DE LA BRANCHE ?

### *Trois conclusions se dégagent de cette analyse*

L'importance de la régulation économique de branche tout d'abord : elle n'a pas disparu des pratiques en même temps que déclinaient les politiques industrielles étatiques. Plutôt, on pourrait penser que s'expérimentent de nouvelles formes qui tiennent compte des changements de l'environnement institutionnel, et notamment de la mise en place des politiques européennes d'une part et du déclin des politiques industrielles étatiques de l'autre. Une telle régulation est certainement très mal outillée. Tout d'abord du point de vue cognitif et les acteurs reprennent quasi à l'unisson une plainte pour se plaindre de la mauvaise qualité des informations économiques disponibles dans ce cadre. L'information économique de qualité est, le plus souvent, produite hors des catégories pertinentes pour la régulation de

branche<sup>(20)</sup>. En second lieu, du fait du retrait de l'État, une telle régulation ne peut guère mobiliser de moyens autres que ceux qu'elle parvient à mobiliser en son propre sein. Hors du secteur de la santé, aucun acteur ne peut aujourd'hui rationnellement espérer que l'on en reviendra à des mesures protectionnistes, pas plus qu'on ne peut compter sur la mise à disposition de ressources d'investissements analogues à celles qui avaient été mobilisées dans les politiques industrielles. Le fait même que, malgré tous ces obstacles, la régulation économique de branche persiste dans la plupart des cas n'est-il pas l'indicateur qu'elle fait partie de la conception française de l'économie ? Non pas parce qu'on aurait là la trace d'une résistance constante des acteurs français à la modernisation de l'action économique mais plutôt au sens où l'économie doit être, en suivant les termes de Marshall Sahlins, considérée comme "une catégorie de la culture"<sup>(21)</sup>.

La prise en considération de cette dimension est certainement un moyen d'expliquer la réticence des acteurs de branche à s'engager dans la voie de l'ouverture de la possibilité de dérogation au niveau des entreprises. Si la régulation de branche n'était que la régulation "sociale" des conditions de travail, la dérogation serait plus facilement admise : il s'agirait simplement de l'équilibre des forces dans un contrat privé. Par contre, si la régulation de branche persiste à avoir une dimension économique forte, si elle est ainsi le moyen d'un projet, conflictuel et collectif, il est difficile d'admettre une mesure qui met en cause l'un des rares moyens dont dispose encore ce projet.

La seconde conclusion porte sur le rôle actuel de la négociation collective de branche et sur son contenu. L'organisation de la concurrence sur un marché des produits demeure, aux yeux des responsables de branche, un objectif essentiel ; elle s'opère au travers des conventions collectives de branche, ces lois de la profession qui établissent des standards minimum pour les salariés, notamment en matière salariale, en même temps qu'elles déterminent des aspects importants qui régissent la condition salariale comme les classification ou l'organisation du temps de travail. On est frappé par la diversité des enjeux

20) Par exemple les informations sur les salaires sont diffusées par l'INSEE et disponibles dans des catégories de PCS qui n'ont qu'un rapport aléatoire avec les frontières des branches qui sont pourtant les niveaux de régulation pertinents en la matière.

21) Sahlins M. 1972, *Stone Age Economics, Traduction française 1976 : Âge de pierre, âge d'abondance*, Gallimard, cf p. 32.

de la négociation collective dans chacune des branches : les pauses et le calcul de leur rémunération dans une branche, le système d'habilitation et d'astreinte dans une autre, les heures d'équivalence et la prévoyance dans une troisième, la répercussion sur l'emploi de nouvelles formes d'organisation du travail dans une quatrième, la réforme du système de classification dans une cinquième, le montant des salaires minima et des primes dans presque toutes etc. La liste est longue et les résultats de notre enquête montre l'importance et la gravité des thèmes traités en négociation car les solutions qui seront apportées engagent une large, parfois très large, communauté de travail. Il n'est qu'à penser à l'*hôtellerie-restauration*, au *bâtiment* ou encore au *commerce alimentaire*. Ainsi quand les partenaires sociaux signent un accord sur la prévoyance dans l'*hôtellerie-restauration*, cela fait tout d'un coup 800 000 salariés couverts par une garantie importante. Même si la règle en question n'a rien d'une innovation radicale en matière de relations professionnelles, le phénomène est cependant d'importance. Les résultats de la négociation sont cependant très variables et loin de satisfaire l'ensemble des interlocuteurs : la revendication de négociations est aussi un indicateur de l'ampleur des insatisfactions. De ce point de vue, la question des salaires apparaît la plus sensible. Quand plusieurs niveaux de la grille sont noyés par le SMIC, qu'aucun accord salarial n'a été signé depuis plusieurs années comme cela s'est produit dans plusieurs branches, la régulation de branche perd globalement sa raison d'être et sa pertinence quelle que soit par ailleurs l'intérêt des autres thèmes ayant donné lieu à accord.

Enfin, cette analyse nous amène à revenir sur la question de l'articulation des niveaux. Dès lors qu'au sein d'un système de relations professionnelles, on admet l'existence de plusieurs niveaux de négociation collective, il est nécessaire de préciser comment s'articulent ces niveaux entre eux et comment s'articulent la loi et la négociation. Pour résoudre les tensions que la multiplicité des niveaux possibles de régulation des conditions d'emploi et de travail engendre, des notions à portée juridique ont été forgées comme celles de la hiérarchie des normes et du principe de faveur. En pratique le recours à ces notions se révèle d'un maniement complexe et difficile dans nombre de situations examinées par les juges. La possibilité de conclure depuis 1982 des accords dérogatoires, la signature

d'accords donnant/donnant au sein des entreprises, rendent notamment malaisée la mise en œuvre de ces notions. L'analyse de la négociation collective depuis le début des années 1980 conduit plutôt à souligner que la concurrence entre les niveaux s'accroît. On peut le déplorer et rechercher de nouveaux dispositifs susceptibles de mettre de l'ordre dans la régulation ou bien constater que cette concurrence est normale dès lors qu'on considère que l'action collective menée par les acteurs pour définir des règles ou les modifier est autonome aux différents niveaux où elle intervient et que cette action collective porte sur des enjeux de nature bien différente.

L'étude menée dans dix branches conforte cette dernière analyse. Renforcer l'autonomie de l'entreprise, nous disent beaucoup des représentants rencontrés, c'est affaiblir la branche, inexorablement. Cette opinion correspond bien à l'idée que l'entreprise et la branche constituent des niveaux de régulation concurrents au moins autant que complémentaires. "Verrouiller" la négociation de branche apparaît dès lors comme une mesure de bon sens destinée sinon à réduire cette concurrence, du moins à la rendre plus acceptable.

DOSSIER N° 7

---

# LA NÉGOCIATION

---

## DANS LES PROFESSIONS

---

### AGRICOLES EN 2004

---

***Ministère de l'agriculture,  
de l'alimentation, de la pêche et de la ruralité***

*Direction générale  
de la forêt et des affaires rurales*

*Sous-direction  
du travail et de l'emploi*

*Bureau  
de la négociation collective*



# LA NÉGOCIATION

---

## DANS LES PROFESSIONS

---

### AGRICOLES EN 2004

---

Le présent document a pour objet de présenter le bilan de la négociation collective en agriculture en examinant successivement, pour l'année 2004 :

- la tendance,
- la négociation interbranches et de branche,
- la négociation d'entreprise,
- les thèmes de la négociation,
- les signatures des organisations syndicales de salariés,
- la mise en œuvre de la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social,
- l'activité de la sous-commission agricole des conventions et accords,
- l'activité de l'administration.

## LA TENDANCE

Une année  
de négociation  
moins active

---

Dans les professions agricoles, l'activité conventionnelle connaît une lente réduction amorcée en 2002 et poursuivie en 2003. Le net recul constaté au niveau départemental, sauf en matière de négociation salariale, n'est pas compensé par les progrès que l'on peut observer s'agissant des niveaux national et régional. Mais cependant, cette baisse de la négociation s'explique aussi par l'épuisement de certains thèmes, même si de nouveaux sont apparus.

Cependant, au-delà du nombre d'accords conclus, le contenu de la négociation apporte néanmoins un motif de satisfaction. À cet égard, les thèmes abordés par les partenaires sociaux laissent apparaître leur souci de rechercher contractuellement des solutions aux difficultés de recrutement rencontrées par les branches professionnelles et les entreprises et de mieux prendre

en compte les conditions de travail et de carrière des salariés.

Si l'année 2004 est marquée par une certaine diminution du nombre des textes signés, la négociation n'a pas été pour autant moins riche qu'en 2003. Certes, la négociation sur la durée du travail a perdu de son importance, se composant pour l'essentiel d'avenants portant sur des points spécifiques comme le temps partiel, la modulation ou le temps de travail des jeunes, la rémunération des heures supplémentaires. En effet, la quasi totalité des branches dispose d'un accord sur la durée du travail. Mais à côté des thèmes permanents de ces dernières années, un thème émerge nettement, la formation professionnelle, initié par la loi du 4 mai 2004.

#### Le travail de nuit

Par ailleurs, si la négociation sur le **travail de nuit** tend à s'estomper, (3 accords conclus en 2004) 6 conventions collectives ont révisé les clauses préexistantes relatives au travail de nuit, mais il s'agit de modifications de détail, reprises de la définition légale pour la détermination de la période de travail nocturne (21 heures-7 heures), rappel de l'interdiction du travail de nuit pour les jeunes, instauration de majorations de salaire et/ou de repos de récupération dans l'éventualité où des heures de travail seraient accomplies pendant la période nocturne.

#### Autres thèmes de négociation

En matière de **classification des emplois**, 5 accords ont révisé les classifications dont 3 dans le champ de l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 (classification des emplois non-cadres dans la production agricole). Cette révision poursuivie en 2004 porte à 97 les classifications révisées sur les 139 conventions entrant dans le champ d'application de cet accord national. On constate néanmoins un certain fléchissement de la négociation sur ce thème par rapport à l'année 2003 au cours de laquelle 13 accords de classification avaient été conclus et par rapport à 2002 (12 révisions).

En outre, le **champ professionnel** de 6 conventions collectives a été modifié, contre 3 en 2003.

La **formation professionnelle** et sa valorisation en termes d'emploi a constitué en 2004 un thème de négociation majeur, dans la logique de la loi du 4 mai 2004, avec neuf accords conclus, dont 3 dans le secteur



de la production. En 2003, certes, on comptait 8 accords, mais, d'importance moindre en termes de contenu.

La **prévoyance** connaît un progrès sensible en 2004.

Avec 19 accords ou avenants à convention collective signés en 2004 sur ce thème, la prévoyance connaît un regain d'intérêt par rapport à l'année précédente (14 textes). De plus, quatre nouveaux régimes de prévoyance sont institués, dont trois au niveau national, alors que l'année précédente avait vu la mise en place de deux nouveaux régimes, dont un seulement au niveau national.

## LA NÉGOCIATION INTERBRANCHES ET DE BRANCHE

### DONNÉES D'ENSEMBLE

Léger ralentissement  
de la négociation  
interbranche  
et de branche

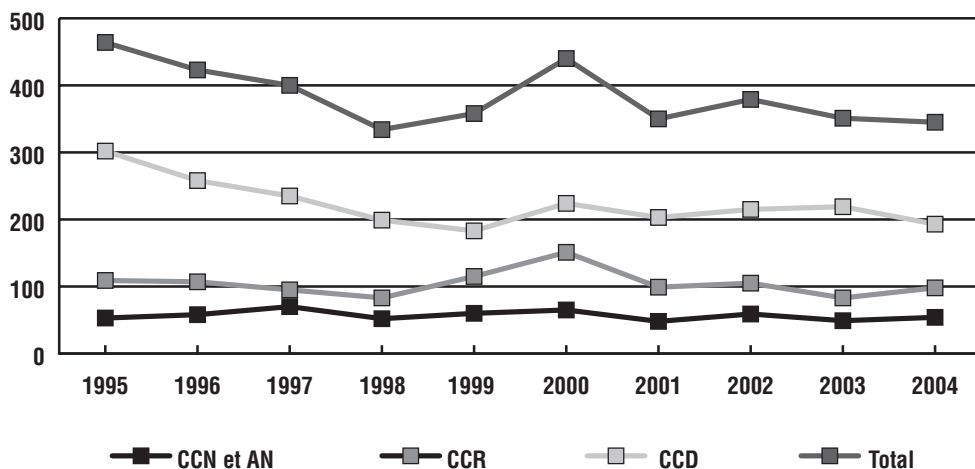
Avec 345 textes signés (contre 351 en 2003 et 379 en 2002), on observe en 2004 un renversement de tendance par rapport à l'année précédente, pour les niveaux national et régional qui progressent sensiblement.

En revanche, la négociation marque le pas au niveau départemental même si le nombre d'accords salariaux est, à quelques unités près, identique à celui de l'année précédente. Après l'évolution positive constatée en 2002, le repli amorcé en 2003 se poursuit cette année, la négociation revenant quantitativement à son niveau de 2001.

### Évolution du nombre de textes conventionnels négociés de 1995 à 2004

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>CCN et AN</b>	53	58	70	52	60	65	48	59	49	54
<b>CCR</b>	109	107	95	83	115	151	99	105	83	98
<b>CCD</b>	302	258	235	199	183	224	203	215	219	193
<b>Total</b>	<b>464</b>	<b>423</b>	<b>400</b>	<b>334</b>	<b>358</b>	<b>440</b>	<b>350</b>	<b>379</b>	<b>351</b>	<b>345</b>

## Évolution du nombre de textes conventionnels conclus de 1995 à 2004



2004 est donc marquée par une certaine déprime de la négociation de niveau départemental, ce qui constitue un renversement de tendance par rapport aux années précédentes. Les 345 textes conclus se répartissent de la manière suivante :

- au niveau national : 54 textes, contre 49 en 2003 (+17 %) ;
- au niveau régional ou pluridépartemental : 98 textes, contre 83 en 2003 (+18 %) ;
- au niveau départemental : 193 textes, contre 219 en 2003 (-11,87 %).

Le transfert progressif de la négociation au niveau régional, constaté les années précédentes, (sauf en 2003) se poursuit graduellement.

### LES TEXTES NÉGOCIÉS

Comme chaque année, la très grande majorité des textes conclus sont des avenants aux conventions et accords collectifs en vigueur étendus. 169 conventions et accords ont été révisés en 2004, contre 159 en 2003, soit 15 conventions nationales (contre 17) et 16 accords nationaux, 50 conventions régionales (contre 35) et 92 conventions départementales (contre 109 en 2003).

Trois **conventions collectives** ont été conclues en 2004, toutes au niveau départemental. 18 nouveaux accords ont été conclus au cours de cette même année, dont **15 au niveau national**. En 2003, on relevait respectivement 5 conventions collectives (une nationale, une régionale et trois départementales) et 13 accords signés dont 9 au niveau national.

### ***Les conventions collectives***

Conclusion  
de trois conventions  
collectives et de  
quinze nouveaux  
accords

---

Trois nouvelles conventions collectives ont été signées en 2004. En fait, il ne s'agit pas de conventions nouvelles au sens propre du terme puisqu'elles sont venues remplacer des conventions préexistantes, préalablement dénoncées :

- La convention collective des *exploitations agricoles du Loiret* du 21 septembre 2004, remplaçant une convention du 8 décembre 1983 ;
- La convention collective du 1<sup>er</sup> avril 2004 des *exploitations agricoles de la Gironde*, remplaçant une convention du 1<sup>er</sup> mars 1989 ;
- La convention collective du 1<sup>er</sup> juin 2004 des *exploitations agricoles du Calvados*, remplaçant une convention du 12 juillet 1977.

L'examen de ces conventions témoigne d'un effort constant des partenaires sociaux en vue d'une restructuration du tissu conventionnel et du rajeunissement du contenu des textes qui est peu à peu adapté à l'évolution de la législation et aux nouveaux besoins qui se font jour. En revanche, aucun progrès n'est constaté en ce qui concerne la poursuite de la généralisation de la couverture conventionnelle. Des secteurs demeurent encore dépourvus de convention, comme par exemple celui des *coopératives oléicoles du sud de la France*. Tout au plus, relève-t-on l'intégration des *entreprises de travaux agricoles et ruraux (ETAR) de la Haute-Garonne* dans la convention des *ETAR du Tarn* et des *CUMA du Tarn et de la Haute-Garonne*.

On relèvera également la création d'une convention bi-départementale. La convention collective du 27 décembre 1951 concernant les *exploitations forestières, les entreprises de travaux forestiers et les propriétaires forestiers du départe-*

tement de l'Eure a été dénoncée par les organisations d'employeurs le 27 avril 2004. Ce secteur est désormais intégré dans la convention collective des *exploitations forestières de la Seine-Maritime et de la Forêt de Lyons* du 13 décembre 1951 qui prend la dénomination de convention collective des *exploitations forestières de la Seine-Maritime et de l'Eure*. L'ensemble du secteur de la forêt de Haute-Normandie est ainsi réuni en une seule convention.

### ***Les accords interprofessionnels et professionnels***

Quinze nouveaux accords ont été conclus en 2004, **au niveau national**.

15 nouveaux accords  
de branche ont été  
conclus

---

Parmi les accords professionnels nationaux, 9 concernent la formation professionnelle :

- l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture,
- l'accord national du 2 juin 2004 sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle en agriculture qui complète le précédent,
- l'accord national du 3 juin 2004 sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle dans les *associations à caractère familiale d'enseignement et de formation (maisons familiales et rurales)*,
- l'accord national du 26 juin 2004 sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle dans les *exploitations forestières et scieries agricoles*,
- l'accord collectif national de travail du 19 octobre 2004 sur la formation professionnelle des *entreprises équestres*,
- l'accord collectif national de travail du 19 octobre 2004 sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle des *entreprises équestres*,
- l'accord national du 26 octobre 2004 relatif à la mise en œuvre de contrats de professionnalisation pour la formation "maîtrise de moniteur de maisons familiales" dans les *associations à caractère familial d'enseignement et de formation (maisons familiales et rurales)*,

- l'accord du 6 décembre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche du *contrôle laitier*,
- l'accord national du 21 décembre 2004 portant création de certificats de qualification professionnelle d'inséminateur qualifié et d'inséminateur spécialisé dans le cadre d'un contrat de professionnalisation (accord frappé d'une opposition majoritaire).

On peut citer également deux accords relatifs à la collecte de la taxe d'apprentissage dans les *entreprises du paysage* (avenants des 5 juillet et 27 septembre 2004 aux deux conventions collectives nationales concernant respectivement les personnels cadres et non cadres).

Les autres accords nationaux traitent de sujets divers, notamment du temps de travail, de la prévoyance, du travail de nuit et de la retraite :

- accord du 2 juillet relatif à la mise à la retraite avant 65 ans dans les organismes de *contrôle laitier* ;
- accord du 12 janvier 2004 relatif aux conditions de mise à la retraite ou de départ en retraite dans les *coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux* ;
- accord du 3 mars 2004 relatif à la prévoyance dans les *conserveries coopératives et SICA* ;
- accord du 6 juillet 2004 sur la prévoyance dans les *coopératives de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre* ;
- accord du 4 avril 2004 sur le travail de nuit dans les *coopératives de teillage du lin* ;
- accord du 20 juillet 2004 relatif au temps de travail, au contingent d'heures supplémentaires dans les *entreprises d'accoupage et de sélection*.

Enfin, un texte de portée nationale relatif à la prévoyance a été révisé. Il s'agit de la convention collective nationale de prévoyance des *ingénieurs et cadres d'exploitations et entreprises agricoles* du 2 avril 1952. Ses

dispositions relatives à la retraite supplémentaire ont été entièrement révisées par un avenant du 7 juillet 2004.

**Au niveau infranational**, quatre accords professionnels ou interprofessionnels ont été conclus :

- l'accord collectif de prévoyance interprofessionnelle du 9 janvier 2004 des salariés des *exploitations de polyculture, d'élevage, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières, des entreprises de travaux agricoles et ruraux et des CUMA de la Mayenne* ;
- l'accord du 6 avril 2004 sur le travail de nuit dans les *entreprises agricoles de désydratation de la région Champagne-Ardenne* ;
- l'accord du 13 septembre 2004 de constitution de la commission paritaire régionale de l'emploi des *entreprises équestres de l'Ile-de-France* ;
- l'accord du 23 octobre 2004 de constitution de la commission paritaire régionale de l'emploi des *entreprises équestres de Champagne-Ardenne*.

### ***Les avenants aux conventions et accords collectifs***

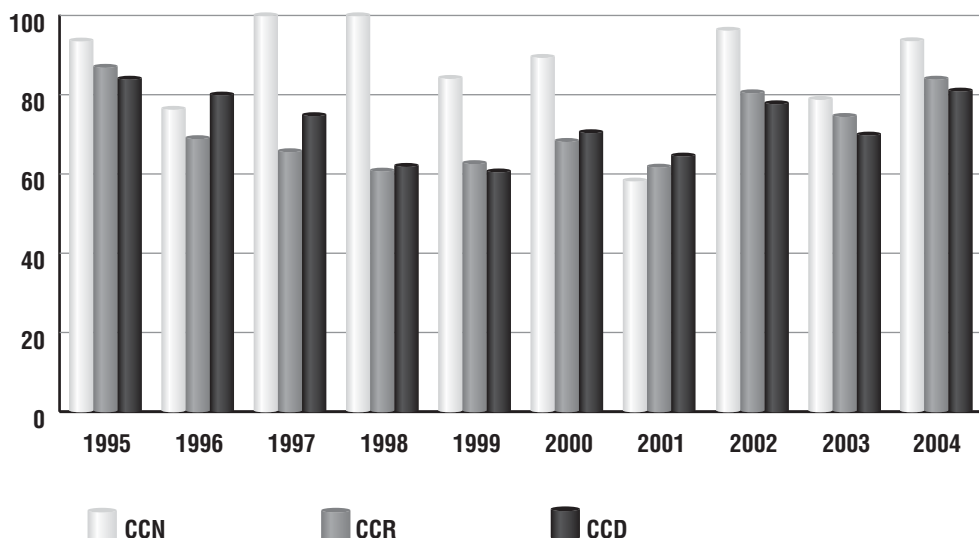
Une légère baisse  
du taux de révision  
des conventions au  
niveau départemental

Avec 324 avenants aux conventions et accords collectifs, 2004 accuse une baisse de 4,14 % par rapport à 2003 (338 avenants) et de 12,09 % par rapport à 2002 (369 avenants).

Le tableau ci-contre fait apparaître, de 1995 à 2004, le pourcentage de conventions étendues pour lesquelles un avenant au moins a été conclu pour l'année considérée par rapport aux conventions en vigueur.

## Pourcentage de conventions étendues ayant eu un avenant de 1995 à 2004 (par niveau géographique)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>CCN</b>	93,7	76,4	100	100	84,2	89,5	58,3	95,8	78,9	84,20
<b>CCR</b>	87	69	65,7	60,8	62,7	68,3	61,8	80,3	74,6	87,45
<b>CCD</b>	84	80	74,8	62	60,6	70,5	64,6	77,6	69,9	59,35



- **Au niveau national**, les 39 avenants modifient 15 conventions et 6 accords étendus.

- **Au niveau régional** et pluridépartemental, les 96 avenants modifient 50 conventions.

- **Au niveau départemental**, les 190 avenants modifient 92 conventions.

80 conventions étendues n'ont pas fait l'objet de révision en 2004 alors que ce chiffre était de 106 en 2003, 75 en 2002, 84 en 2001 et 67 en 2000. Parmi les conventions révisées, certaines l'ont été en 2003 mais portent sur une revalorisation des salaires dont la date d'effet a été fixée en 2004.

**Quatre conventions nationales** figurent sur la liste des conventions étendues non révisées (4 également en 2003 et 5 en 2002). Il s'agit des conventions de branche

concernant les *parcs zoologiques privés*, l'*aquaculture* et la *pisciculture*, les *jardiniers et jardiniers-gardiens de propriété privée*, les *gardes-chasse et gardes-pêche particuliers*.

## LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Reprise de la  
négociation  
d'entreprise

---

Les données collectées par les services régionaux, montrent une certaine stabilisation, voire une reprise de la négociation d'entreprise après la chute observée depuis plusieurs années : 1261 accords ont été conclus en 2004 contre 1225 en 2003 (1 446 en 2002, 1 936 en 2001, 1 538 en 2000 et 2 258 en 1999).

Compte-tenu de l'intérêt croissant de ce niveau de négociation, régulièrement confirmé par le législateur depuis les lois Aubry, la DGFAR met en place un Observatoire de la négociation d'entreprise dont les premiers résultats seront connus pour le bilan 2005.

## LES THÈMES DE NÉGOCIATION DE BRANCHE

### LES SALAIRES

Repli de la  
négociation  
salariale

---

Dans un contexte de ralentissement de la croissance, les négociations salariales ont marqué le pas en 2004.

Le nombre **d'avenants salariaux** diminue de nouveau légèrement en 2004 avec 205 avenants et accords, confirmant la baisse amorcée en 2002 (224 avenants) et poursuivie en 2003 (215 avenants), après une légère hausse en 2001 et une évolution en dents de scie au cours des 10 dernières années. En effet, au cours de la décennie, le nombre d'avenants salariaux avait d'abord progressé passant de 230 avenants en 1992 à 286 avenants en 1995 pour ensuite décroître, revenant à seulement 173 avenants en 1999 (-39,5 %) pour se stabiliser relativement enfin au cours des quatre années suivantes. La réduction relative constatée en 2004 concerne les niveaux national (18 avenants contre 23 en 2003) et départemental



(127 avenants en 2004 contre 135 en 2003), le nombre d'accords négociés au plan régional ou pluri-départemental progressant en revanche et passant de 56 à 60.

En 2004, les négociations ont permis le plus souvent d'aboutir à une revalorisation des salaires ne dépassant guère le maintien du pouvoir d'achat.

Le nombre des accords comportant des salaires conventionnels inférieurs au SMIC s'est élevé à 12, chiffre identique à celui constaté en 2003. Il s'agit toujours d'accords de niveau infranational.

Pour les ouvriers, dix accords comportent un coefficient inférieur au SMIC et deux accords en comportent deux. Pour les employés, six de ces accords comportent au moins un coefficient inférieur au SMIC.

Les revalorisations de salaires ont lieu une fois par an dans 82 % des branches, 17 % ont appliqué deux revalorisations et 1 % seulement des branches ont appliqué trois revalorisations.

L'éventail des salaires est resté globalement stable par rapport à 2003. Les éventails de salaires dans le secteur de la polyculture-élevage se situent en moyenne à 1,13 pour le personnel d'exécution et à 1,50 pour les cadres. Toutefois, ces chiffres donnés en moyenne n'ont pas en soi une grande signification. En effet, pour un même type de production ou d'activité on constate des écarts importants d'un département à un autre. Ainsi, toujours pour la polyculture-élevage, les éventails minima et maxima vont de 1,05 à 1,28 pour le personnel d'exécution et de 1,21 à 1,77 pour les cadres.

Dans le secteur de la production où les négociations salariales s'effectuent au niveau infranational, on constate que les salaires minima conventionnels du bas de la classification des emplois sont fixés au niveau du SMIC dans 95 % des accords. Une étude réalisée par la MSA montre d'ailleurs que la proportion des emplois payés au voisinage du SMIC dans ce secteur est très nettement supérieure à celle observée dans le reste de l'économie. Cette proportion est encore plus élevée dans les entreprises de moins de 10 salariés. 44 % des emplois des entreprises de moins de 10 salariés sont en effet au niveau du SMIC dans le secteur de la production agricole

alors qu'ils ne sont que 26 % dans ce cas lorsqu'ils sont exercés dans des entreprises de même dimension économique dans un secteur de production non agricole.

Par ailleurs, on constate qu'il existe une hiérarchie des productions agricoles en matière de rémunération.

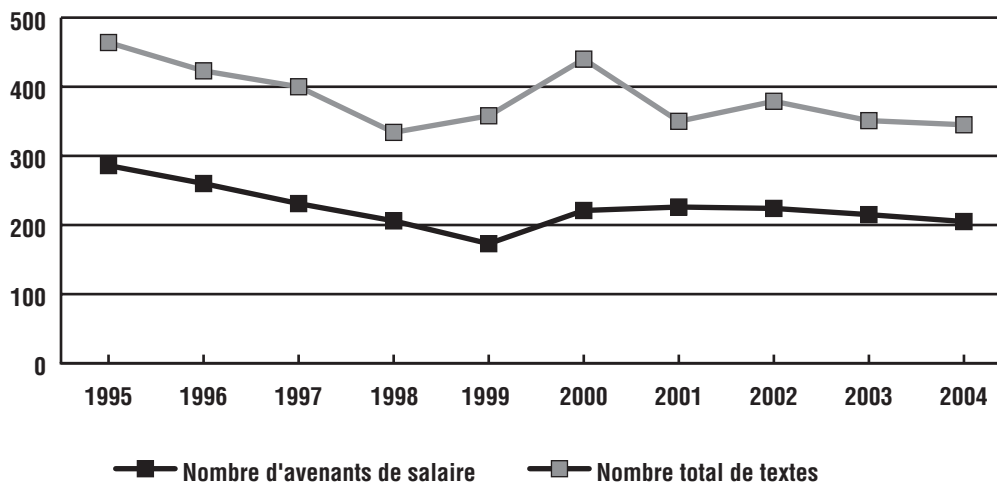
Les activités de polyculture-élevage sont moins rémunératrices que celles d'élevages ou de cultures spécialisés. Le secteur de la viticulture présente pour sa part une grande diversité en fonction des régions, surtout en ce qui concerne la fixation des salaires horaires des saisonniers. Les niveaux de rémunération dans les zones classées en AOC (Champagne, Bourgogne...) sont beaucoup plus élevés, compte tenu de la forte valeur ajoutée de la production, que dans celles sans appellation ou d'une appellation moins prestigieuse. Ainsi, par exemple, le salaire horaire pour les coupeurs ou cueilleurs a été fixé pour la campagne 2004 à 7,61 € dans l'Aude et en Savoie, à 8,42 € en Saône-et-Loire.

Pour ce qui est de la répartition des revalorisations sur l'année, celles-ci sont prédominantes en janvier (30 %) dans les branches nationales. Dans les branches infranationales, on observe une forte concentration en juillet, septembre et octobre (70 %) avec une période de creux traditionnelle en août qui correspond aux grands travaux de l'été.

### **Nombre d'avenants salariaux à des conventions collectives étendues de 1995 à 2004**

<b>ANNÉE</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>
<b>Nombre</b>	286	260	231	206	173	221	226	224	215	205

## Part des avenants salariaux dans le total des textes conclus sur la période



## LE TEMPS DE TRAVAIL

### Le travail de nuit

Les années 2002 et 2003 avaient été dominées par le **travail de nuit** suite à l'intervention de la loi n° 2001-937 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui permet de mettre le droit national en conformité avec la législation européenne tout en encadrant strictement par des dispositions protectrices le recours au travail de nuit.

La mise en place structurelle du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés sont désormais subordonnées à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif. Il peut s'agir soit d'un accord de branche étendu, soit d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

En 2003, 21 textes avaient évoqué le travail de nuit à quelque titre que ce soit, dont 5 traitaient spécifiquement de ce mode d'aménagement du temps de travail en instituant structurellement le travail de nuit dans le cadre tracé par la loi précitée

L'année 2004 semble marquer la fin de la négociation sur ce thème.

Trois textes seulement organisent le travail de nuit de manière structurelle : *coopératives de teillage de lin*,

*entreprises de déshydratation de Champagne-Ardenne et production agricole du Calvados.*

12 conventions de branche, essentiellement dans les secteurs de la production, parmi lesquelles deux conventions nouvelles (*exploitations agricoles de la Gironde* et *exploitations de polyculture-élevage du Loiret*) comportent ou ont révisé des clauses relatives au travail de nuit, mais il s'agit de dispositions ou de modifications mineures visant le travail de nuit occasionnel : reprise de la définition légale de la période de travail nocturne (21 heures-7 heures), rappel de l'interdiction du travail de nuit pour les jeunes, instauration de majorations de salaire et/ou de repos compensateur dans l'éventualité ou des heures de travail seraient accomplies pendant la période nocturne. C'est le cas notamment des conventions collectives de *polyculture-élevage de la Charente-Maritime*, et de *l'Eure*.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi et de son décret d'application, 16 accords fixant les conditions de recours structurel au travail de nuit ont été signés, dont 9 au niveau national (7 dans le secteur coopératif et 2 dans le secteur de l'enseignement privé) et 7 au niveau infranational.

Cette contribution du secteur agricole à la mise en place du travail de nuit peut apparaître a priori modeste eu égard aux objectifs de la loi, mais le travail de nuit n'est pas une caractéristique de l'activité agricole proprement dite et il reste exceptionnel et circonstanciel.

Ainsi, au niveau infranational et dans le secteur de la production, le travail de nuit n'est-il mis en place structurellement que, soit dans une branche d'activité bien spécifique (accord régional dans les *entreprises de déshydratation de Champagne-Ardenne*), soit dans les cultures spécialisées (*cultures maraîchères, pépinières et arboriculture du Nord*). Les conventions départementales de la Sarthe, de l'Oise et du Calvados qui instaurent le travail de nuit dans la *polyculture-élevage* demeurent des cas isolés.

En matière d'**aménagement du temps de travail**, seulement deux accords ont été conclus spécifiquement sur ce thème ; encore ne portent-ils que sur des aménagements ponctuels :

- Le temps partiel : accord du 4 septembre 2003 sur le temps partiel dans les *associations à caractère familial d'enseignement et de formation en alternance*.
- La modulation : avenant n° 101 à la convention collective des *entreprises de déshydratation de Champagne-Ardenne*, portant mise en place d'une modulation de la durée du travail.

La majorité des accords traitant du temps de travail constituent des avenants à des conventions collectives ou accords et traitent plusieurs thèmes. La loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi du 17 janvier 2003 a en effet ouvert de nouvelles possibilités à la négociation collective. Les partenaires sociaux s'en sont donc emparés afin d'adapter certaines dispositions, notamment celles relatives au régime et au contingent des heures supplémentaires ou à la définition des cadres.

## LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'actualité a été particulièrement importante en matière de formation professionnelle avec la publication de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social qui a relancé la dynamique sur ce thème.

Sur 15 accords interprofessionnels ou professionnels signés au niveau national, 9 traitent de la formation professionnelle (3 seulement en 2003).

Dès la promulgation de la loi, les partenaires sociaux du secteur de la production se sont approprié les innovations de la loi et ont conclu sans tarder trois accords nationaux, deux du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture, et la mutualisation des fonds de la formation professionnelle en agriculture, le troisième du 25 juin 2004 sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle dans les *exploitations forestières et scieries agricoles*. Ces accords constituent une première et importante étape en matière de droit à la formation des salariés de l'agriculture.

Les deux accords du 2 juin concernent les secteurs dits de la production : *polyculture-élevage, cultures et élevages*

*spécialisés, travaux agricoles ruraux et forestiers, entreprises du paysage, exploitations forestières et scieries agricoles, sylviculture, coopératives d'utilisation de matériel agricole, entreprises de rouissage-teillage du lin.* À ce titre ils peuvent être considérés comme des accords interprofessionnels. Ils contiennent des dispositions sur le droit individuel à la formation (DIF), les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation, le financement des actions de formation.

### ***Le droit individuel à la formation (DIF)***

Le droit individuel à la formation d'une durée en principe de 20 heures par an peut être porté à 24 heures (cumulables dans la limite de 124 heures) pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou âgés de plus de 45 ans. Elle est aussi de 24 heures pour les salariés n'ayant pas un diplôme au moins égal au niveau V de l'éducation nationale ou un CQP.

L'accord définit les actions éligibles et prioritaires au titre du DIF, notamment celles favorisant l'évolution professionnelle au sein du secteur agricole. Il précise les modalités de décompte de l'ancienneté ouvrant droit au DIF en cas de CDI : si le salarié est embauché au cours du premier semestre d'une année civile, il est réputé avoir acquis un an d'ancienneté dès le 1<sup>er</sup> janvier suivant.

Le salarié à temps partiel ou en contrat intermittent bénéficie du DIF au prorata de son temps de travail.

### ***Transfert du DIF***

La fongibilité d'une partie du financement du DIF doit permettre au secteur agricole d'adapter et d'améliorer les dispositions légales sur le transfert de ce droit en cas de licenciement ou de démission. L'accord prévoit donc que le salarié peut bénéficier en cas de licenciement d'un bilan de compétence ou d'une action de validation des acquis de l'expérience ou d'une formation d'une durée au moins équivalente à ses droits acquis. De même, en cas de rupture du contrat de travail, une allocation correspondant aux droits acquis par le salarié lui est versée par l'organisme collecteur. Si le salarié retrouve un emploi dans une entreprise agricole, il conserve ses droits au DIF qui font alors l'objet d'un transfert.

## ***Formation et professionnalisation***

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec des jeunes de moins de 26 ans, des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE ou âgés de plus de 45 ans, des personnes handicapées. En cas de recours à un contrat de professionnalisation en CDI, la durée de professionnalisation peut être portée à 24 mois, et au maximum à 1 200 heures si la formation est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnelle ou réalisée dans le cadre d'un CQP mis en place dans un secteur relevant de l'accord. Ce dernier organise aussi la procédure que doit suivre le salarié bénéficiant d'une période de professionnalisation pour bénéficier de son droit au titre du DIF.

## ***Financement***

Comme le permet l'article 35 de la loi et par dérogation au droit commun, l'accord prévoit une montée en charge progressive entre 2004 et 2008 du taux minimum légal de la contribution des employeurs de moins de 10 salariés (0,25 % au 01/01/2004, 0,30 % au 01/01/2005, 0,40 % au 01/01/2007 et 0,55 % au 01/01/2008).

L'accord du 25 juin 2004 sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle dans les *exploitations forestières et les scieries agricoles* complète l'accord du 2 juin 2004 susmentionné.

Il précise les modalités de collecte et d'affectation des fonds au sein de l'organisme collecteur dont relèvent les exploitations forestières et scieries agricoles, c'est-à-dire l'OPCIBA, organisme collecteur interbranche du bois et de l'ameublement.

La contribution des employeurs de 10 salariés et plus est de 0,50 % au 1<sup>er</sup> janvier 2004 au titre des actions de professionnalisation et du DIF.

La contribution des employeurs de moins de 10 salariés aux actions de formation tout au long de la vie est fixée à 0,40 % au 1<sup>er</sup> janvier 2004, portée à 0,55 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Hormis ces 3 accords, importants tant par leur contenu que par le nombre de salariés concernés, 6 autres accords traitant de la formation professionnelle

ont été conclus en 2004 dans les branches des *entreprises équestres* (accords des 19 octobre 2004), du *contrôle laitier* (accord du 6 décembre 2004), de l'*enseignement privé (maisons familiales et rurales)*, accord du 26 octobre 2004) notamment.

## LA FORMATION OBLIGATOIRE DES CONDUCTEURS ROUTIERS

Deux textes (*coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre ; coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux*) ont révisé les articles touchant à la formation des chauffeurs et des conducteurs.

## LES AUTRES THÈMES DE NÉGOCIATION

Parmi les autres thèmes de négociation, on retiendra notamment la classification des emplois, les champs conventionnels, les accessoires du salaire, la prévoyance, l'emploi.

La refonte  
des classifications  
se poursuit

---

La révision des **classifications professionnelles** se poursuit dans plusieurs branches professionnelles et plus particulièrement dans les branches de la production agricole pour la mise en œuvre des dispositions contenues dans l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 relatif à la classification professionnelle des emplois non-cadres en agriculture. Le nombre de textes mettant en œuvre cet accord s'établit à 7 en 2004 contre 12 en 2003 et 9 en 2002.

Ont ainsi été substantiellement révisées les classifications des conventions suivantes : *exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés et de viticulture de la Charente-Maritime* (avenant du 26 mai 2004), *exploitations viticoles, maraîchères, horticoles et de pépinières du département des Pyrénées-Orientales* (avenant du 11 mars 2004), *exploitations de polyculture, de viticulture, et d'élevage du département de la Vendée* (avenant du 6 juillet 2004).

S'y ajoutent 2 conventions nouvelles ou révisées globalement qui ont mis en place des classifications répondant aux prescriptions de l'accord national de méthode :



- convention collective des *exploitations de polyculture et d'élevage du Loiret* du 21 septembre 2004,
- convention collective des *exploitations agricoles du Calvados* du 1<sup>er</sup> juin 2004.

Comme le recommande l'accord national, toutes les classifications comportent une méthode ou une grille de transposition entre l'ancienne classification et la nouvelle.

On constate ces dernières années une tendance croissante des secteurs des cultures spécialisées (horticulture-pépinières, arboriculture, maraîchage...) à appliquer les préceptes de l'accord national bien qu'ils n'entrent pas dans son champ d'intervention.

Au total, depuis la signature de l'accord de méthode du 18 décembre 1992, 95 classifications ont été révisées et ont fait l'objet d'un accord étendu sur les 139 conventions entrant dans le champ d'application de l'accord national.

En dehors des secteurs ou branches se recommandant de l'accord de méthode précité, seules les deux conventions des *établissements producteurs de graines de semences potagères et florales du Maine-et-Loire* ont refondu totalement leurs classifications, tant pour les personnels d'exécution que pour les cadres et agents de maîtrise (avenants du 15 janvier 2004).

Ces nouvelles classifications qui sont établies selon les mêmes principes pour les deux catégories de salariés comprennent :

- des familles de métiers repères (un métier repère est le métier qui sert de référence lorsqu'un métier proche ou similaire n'est pas défini dans une fiche métier) ;
- des fiches métiers repères, subdivisées en 4 rubriques (finalité, activité dominante, compétences, connaissances) ;
- des critères classant ;
- une grille de cotation ;
- des salaires minima par niveau.

Ces grilles sont souples, créées pour faciliter leur mise en œuvre par l'entreprise. Le dispositif est adaptable et permet à l'entreprise d'intégrer les changements d'organisation et les modifications de postes liés à l'évolution des technologies.

Le champ professionnel de 6 conventions collectives et d'un accord national a été modifié

Il s'agit de :

Le champ  
des conventions  
collectives

---

- la convention du 23 novembre 1972 portant création d'un fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA) qui a intégré dans son champ d'intervention les *entreprises de fabrication de spiritueux* ;
- l'accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture, rendu applicable aux *entreprises paysagistes* ;
- la convention collective des *coopératives fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura*, rendue applicable aux CUMA de *ramassage du lait* et aux URL de ventes de produits créées au sein des dites coopératives ;
- la convention des *exploitations de polyculture et d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés et de viticulture de Charente-Maritime*, rendue applicable aux *coopératives d'utilisation de matériel agricole* ;
- la convention concernant les *exploitations de polyculture et d'élevage* et les *CUMA de l'Eure*, rendue applicable aux *exploitations maraîchères et de cultures de plein champ* ;
- la convention des *entreprises de travaux agricoles et ruraux du Tarn* et des *CUMA du Tarn et de la Haute-Garonne*, rendue applicable aux *ETAR de la Haute-Garonne*,
- la convention des *exploitations forestières de Seine-Maritime et de la forêt de Lyons*, rendue applicable aux *exploitations forestières, aux entreprises de travaux forestiers et aux propriétaires forestiers de l'Eure*.

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des **retraites** a reporté de 60 à 65 ans l'âge auquel un employeur peut mettre d'office à la retraite un salarié. La loi prévoit néanmoins qu'un âge inférieur peut être fixé par une convention ou un accord collectif étendu conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle.

Trois textes mettant en place ce dispositif ont été signés en 2004, deux au niveau national (*coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux ; organismes de contrôle laitier*), un au niveau infranational (*entreprises de déshydratation de Champagne-Ardenne*).

À noter que les dispositions de l'accord signé dans la branche des *coopératives de céréales* s'appliquent également aux salariés mis à la retraite avant 60 ans dans le cadre du nouveau dispositif légal concernant les salariés ayant commencé leur activité jeunes et les salariés handicapés.

Les **couvertures sociales complémentaires** ont pour objet de compléter les prestations servies aux salariés par les régimes obligatoires de sécurité sociale ou de prévoir une prise en charge particulière lorsque ces régimes n'interviennent que partiellement ou pas du tout. Depuis que l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 a été rendu applicable aux professions agricoles par la loi n°88-1202 du 30 décembre 1988, la négociation sur la prévoyance s'est développée progressivement.

La protection sociale complémentaire comporte principalement :

- la retraite complémentaire obligatoire qui relève d'une négociation interprofessionnelle (régimes ARRCO et AGIRC) ;
- la prise en charge des risques incapacité et invalidité, décès, le remboursement des frais de santé ;
- plus rarement, l'instauration de régimes de retraite supplémentaire qui assurent aux salariés des revenus de remplacement venant s'ajouter aux pensions versées par les régimes de base et les régimes complémentaires.

La négociation collective reste déterminante car les partenaires sociaux définissent la nature et l'étendue des garanties. Selon le cas, l'accord pourra fixer précisément le niveau des garanties, le taux des cotisations et sa répartition entre employeurs et salariés, ou bien au contraire laisser toute latitude aux entreprises en ce domaine qui devront alors souscrire un contrat d'assurance collectif auprès de l'assureur de leur choix. L'accord peut aussi organiser une mutualisation des risques entre toutes les entreprises de la branche. Le texte définit alors précisément les garanties et taux de cotisations et désigne l'organisme gestionnaire du régime auprès duquel toutes les entreprises de la branche devront s'affilier. Dans ce dernier cas, l'accord doit comporter certaines clauses imposées par la loi, telles que le réexamen périodique des modalités de la mutualisation et du choix de l'assureur.

#### La tendance en 2004

En 2004, la négociation collective au niveau des branches a abouti à la conclusion de 21 accords ou avenants à un texte préexistant dans 4 branches (dont 16 textes dans la production) traitant à quelque titre que ce soit des couvertures sociales complémentaires, ce qui traduit une légère baisse de l'activité de la négociation par rapport à l'année 2003 où 24 textes avaient été signés, mais à un niveau plus élevé qu'en 2002 (16 accords) et qu'en 2001 (7 accords).

Les garanties mises en œuvre concernent principalement l'incapacité de travail sous forme d'indemnités journalières complémentaires, l'invalidité sous forme de versement d'un capital ou de rentes complétant celles des régimes de base, le décès sous forme de capital, d'indemnités pour frais d'obsèques ou de rente d'éducation ou de conjoint, le remboursement des frais de santé au delà de la prise en charge par les régimes obligatoires d'assurance maladie.

Quatre nouvelles couvertures complémentaires ont été mises en place dans les branches ou secteurs suivants :

- *exploitations de conchyliculture* pour le personnel non cadre (accord national du 22 décembre 2003 complété par son avenant n° 1 du 8 juillet 2004) ;
- *polyculture, élevage, maraîchage, horticulture, pépinières, CUMA, ETARF de la Mayenne* (accord du 09/01/2004) ;

- *conserveries coopératives et SICA* (accord national du 03/03/2004) ;

- *coopératives de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre* (avenant n° 58 du 6 juillet 2004).

Les deux premiers accords ont choisi de mettre en œuvre le nouveau régime en désignant un organisme assureur chargé d'organiser la mutualisation des risques au niveau de la branche. En l'espèce il s'agit chaque fois d'une institution paritaire régie par le Code de la sécurité sociale (CAPAVES-Prévoyance pour la *conchyliculture* et AGRI-Prévoyance pour la *polyculture de la Mayenne*). En revanche, le troisième texte est un accord cadre ne comportant pas de clause de désignation. Il énumère simplement les garanties (incapacité, invalidité, frais d'obsèques et capital décès) que les entreprises devront souscrire auprès de l'assureur de leur choix.

Le dernier texte rend obligatoire pour chaque entreprise la mise en place dans le délai d'un an d'un régime de prévoyance couvrant les "risques lourds" invalidité-décès.

Comme les années précédentes, les autres accords ou conventions aménagent les couvertures existantes, qu'il s'agisse de l'ajustement des taux de cotisation, de la modification du niveau des prestations ou de l'ajout de nouvelles garanties, notamment pour le risque décès.

Quatre accords préexistants ont été entièrement révisés :

- *entreprises du paysage* (convention collective nationale du personnel non cadre),

- *exploitations agricoles et CUMA des Bouches-du-Rhône* pour le personnel non cadre,

- *polyculture-élevage et travaux agricoles de la Somme*,

- *polyculture-élevage de Seine-et-Marne*.

Trois conventions ont mis en place pour leur personnel cadre une complémentaire maladie (*polyculture et élevage de l'Eure, exploitations et entreprises agricoles du Rhône*) et une garantie sur-complémentaire

incapacité (*exploitations agricoles de la zone viticole de l'Aude*) en négociant des clauses optionnelles dans le cadre de la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952 des ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles.

La convention des *entreprises de déshydratation de Champagne-Ardenne* est complétée par une clause incitant les employeurs à souscrire un régime de prévoyance au profit de leurs salariés (avenant n° 109 du 6 avril 2004).

Enfin, deux conventions départementales ont changé d'organisme assureur pour la mise en œuvre de leur régime de prévoyance.

Si l'on étudie l'état de la prévoyance dans les branches de la polyculture-élevage et des cultures et élevages spécialisés, on note l'existence de pas moins de 77 régimes complémentaires de prévoyance avec mutualisation des risques, présents dans 90 départements et mis en place, soit par la convention de branche, soit par un accord spécifique. Si 33 textes se limitent à instaurer une garantie de maintien de salaires en cas d'arrêt de travail, les 44 autres textes étendent leur couverture à l'invalidité, au décès et dans une moindre mesure aux frais de santé, cette dernière garantie n'étant prévue que dans 8 conventions ou accords, dont trois la réservent d'ailleurs aux seuls cadres. Dans 99 % des cas, les signataires ont choisi un organisme paritaire pour gérer leur régime de prévoyance.

D'une manière générale, les partenaires sociaux éprouvent des difficultés à maîtriser la complexité de la réglementation régissant la protection sociale complémentaire et à adapter leurs accords avec l'ensemble des obligations légales qui s'imposent en la matière.

Ainsi, l'absence dans certains accords de clauses spécifiques organisant le maintien et la revalorisation des rentes en cours de service en cas de changement de l'organisme assureur, ou encore la présence d'une clause de désignation sans qu'il y ait par ailleurs de mutualisation des risques au niveau de la branche, ont conduit l'administration à différer l'extension de ces accords

De même, les clauses devant organiser, en cas de changement d'organisme assureur, le maintien de la

garantie décès au profit des personnes en incapacité de travail ou en invalidité font encore souvent défaut.

La loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées a institué **une journée de solidarité**. Cette journée consiste pour les salariés du public et du privé à travailler un jour antérieurement non travaillé sans que ce jour de travail donne lieu à rémunération supplémentaire, et pour l'employeur à verser une contribution correspondant au produit du travail supplémentaire ainsi fourni, destinée à financer des actions en faveur des personnes âgées ou handicapées.

La date de la journée de solidarité peut être fixée par accord collectif de branche ou d'entreprise. À défaut d'accord collectif, elle est fixée au lundi de Pentecôte.

En 2004, seules 3 conventions, toutes départementales dans les branches de la polyculture-élevage, cultures et élevages spécialisés ont fixé une date pour la journée de solidarité :

- *polyculture-élevage, horticulture, pépinières et CUMA de la Marne et entreprises de travaux agricoles et ruraux de Marne et Aube ;*
- *exploitations horticoles et de pépinières de la Sarthe ;*
- *exploitations forestières de l'Aisne.*

---

Autres thèmes

Les autres accords ont porté en particulier sur les accessoires du salaire, le contrat de travail, les jours fériés, l'hygiène et la sécurité, les droits syndicaux, les congés pour événements familiaux et l'indemnisation des salariés participant à la négociation collective.

S'agissant plus particulièrement des congés pour événements familiaux, on constate que les partenaires sociaux appréhendent mieux maintenant les obligations résultant de la loi du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité en intégrant dans les conventions collectives des clauses accordant aux salariés, non seulement des jours de congés exceptionnels en cas de décès du partenaire, mais aussi parfois à l'occasion de la conclusion d'un pacte.

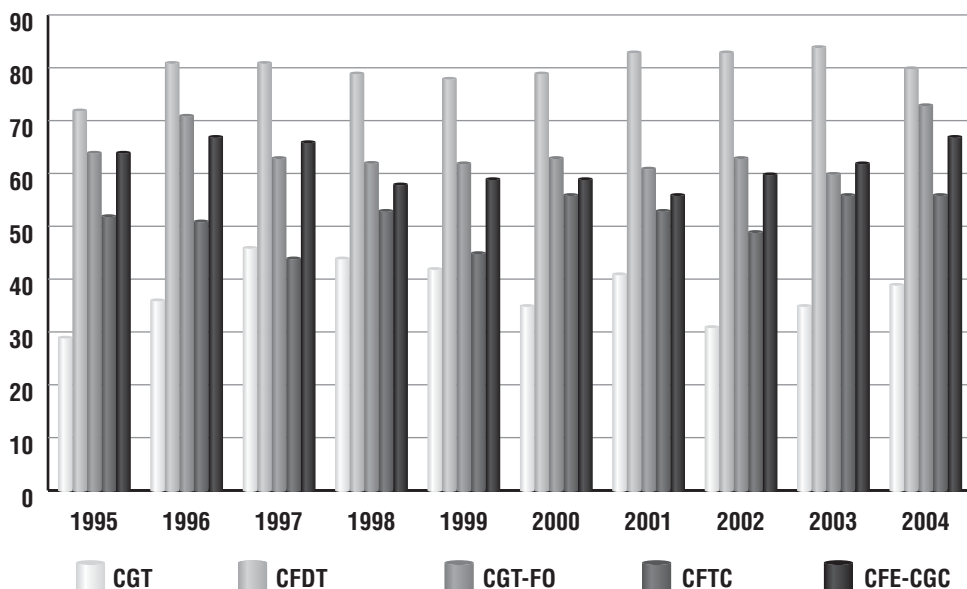
## LA SIGNATURE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

Dans le tableau ci-dessous figurent, pour les dix dernières années, les taux de signature des accords de chacune des cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national. Le tableau montre une certaine stabilité de l'engagement syndical, même si, durant cette décennie, les évolutions pour certaines centrales peuvent être importantes

### Répartition (en %) des signatures sur l'ensemble des textes conclus de 1995 à 2004

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>CGT</b>	29	36	46	44	42	35	41	31	35	39
<b>CFDT</b>	72	81	81	79	78	79	83	83	84	80
<b>CGT-FO</b>	64	71	63	62	62	63	61	63	60	73
<b>CFTC</b>	52	51	44	53	45	56	53	49	56	56
<b>CFE-CGC</b>	64	67	66	58	59	59	56	60	62	67

### Taux de signature par organisation syndicale de 1995 à 2004





En 2004, les taux de signature de la CGT, de la CGT-FO et de la CGC augmentent tandis que celui de la CFDT diminue. Celui de la CFTC demeure stable.

Le taux de signature de la CGT progresse de 4 points sans pour autant retrouver son taux de 1997. Cette progression se manifeste tant au niveau national qu'infranational.

La CFDT se maintient dans sa position de premier syndicat signataire, alors même que son taux de signature régresse de 4 points. La réduction se manifeste quelque soit le niveau géographique de la négociation avec une amplification pour les accords nationaux, la réduction étant moins prononcée pour les accords départementaux.

La CGT-FO progresse sur tous les niveaux de négociation, mais plus particulièrement sur les accords infranationaux. Son taux global est celui qui progresse le plus (+13 points).

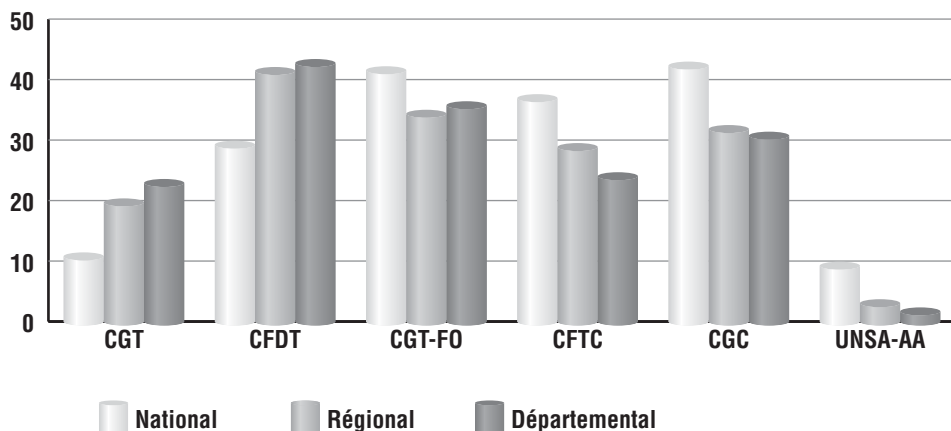
La CFTC reste globalement stable, sa progression sur le plan national compensant la diminution du nombre des accords signés au plan infranational, cette diminution étant sensible au plan départemental.

La CFE-CGC réalise un taux de signature jamais atteint depuis 9 ans. En revanche, c'est au niveau national que la majorité des accords a été signée, alors qu'en % le niveau infranational ne progresse que légèrement, voir décline au niveau départemental.

L'UNSA-AA (ex FGSOA), représentative dans les secteurs de la coopération, de la mutualité et du crédit agricole est signataire pour sa part de 13 textes nationaux (accords et avenants à convention). Elle est aussi signataire de 11 avenants et accord infranationaux.

## Répartition (en %) des signatures par niveaux de négociation en 2003 et 2004

	CGT		CFDT		CGT-FO		CFTC		CFE-CGC		UNSA-AA	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004
<b>NATIONAL</b>	13,95	21,54	72,09	58,46	79,07	83,08	65,12	73,85	62,79	84,62	20,93	18,46
<b>RÉGIONAL</b>	35,71	39,39	88,10	82,83	48,81	68,69	52,38	57,68	58,33	63,64	7,14	6,06
<b>DÉPARTEMENTAL</b>	40,11	45,81	87,36	85,47	55,49	71,51	54,40	48,04	62,09	61,45	3,30	3,35



## L'ACTIVITÉ DE LA SOUS-COMMISSION AGRICOLE DES CONVENTIONS ET ACCORDS

345 demandes  
d'extension  
et d'élargissement

La sous-commission agricole des Conventions et Accords s'est réunie 5 fois en 2004 pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement.

La sous-commission a par ailleurs été consultée 14 fois dans le cadre de la procédure accélérée pour ce qui concerne les avenants de salaires.

Au total, **345 demandes d'extension ont été enregistrées au cours de l'année 2004** :

111 avenants à des conventions ou accords, 3 conventions collectives nouvelles (3 départementales), 20 accords (15 nationaux, 3 régionaux et 2 départementaux), soit un total de 134 textes examinés en réunion dans le cadre de

la procédure normale (même nombre qu'en 2003) et 209 avenants de salaires nationaux, régionaux et départementaux (215 en 2003) soumis à la procédure d'examen accéléré prévue à l'article L. 133-10 du Code du travail. Les avenants salariaux examinés dans le cadre de la procédure accélérée représentent 63 % de l'ensemble (61 % en 2003, 53 % en 2002).

On observe une stabilité, sur le plan quantitatif, de l'activité de la sous-commission.

Sept avenants de salaire ont été réexaminés en sous-commission, un à la suite d'une quintuple opposition et 6 sur demande d'examen, 4 de la part de la CFE-CGC et 2 de la part de la CFDT.

La sous-commission a donné un avis favorable à l'élargissement de 4 avenants à conventions élargies.

124 oppositions  
formulées lors  
de la procédure  
d'examen accéléré

La sous-commission a donné un avis défavorable à l'extension de 11 textes (contre 7 en 2003) qui ont été renvoyés à la négociation (renvoi se traduisant, dans la quasi totalité des cas, par un réexamen ultérieur d'un texte modifié conforme). Ces renvois étaient motivés pour des raisons tenant essentiellement à la non conformité des accords aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Par, ailleurs, 124 oppositions ont été formulées par les membres de la sous-commission lors de la consultation selon la procédure d'examen accéléré dont 123 par la CGT et 1 par la CFTC.

Ces 124 oppositions montrent une stabilisation par rapport à 2003 (125 oppositions), une légère diminution par rapport à 2002 (132 oppositions), mais confirment la tendance observée à une augmentation de l'utilisation du droit d'opposition (84 oppositions en 2001, 86 oppositions en 2000 et 65 en 1999).

## L'ACTIVITÉ DE L'ADMINISTRATION

356 commissions mixtes ont été réunies

L'administration a poursuivi son action en faveur du développement du dialogue social, notamment en assurant un rôle de conseil auprès des partenaires sociaux, d'accompagnement de la négociation et d'animation. Les services déconcentrés ont ainsi présidé 356 commissions mixtes (contre 371 en 2003, 461 en 2002 et 439 en 2001), diminution à mettre en relation avec le fléchissement observé de la négociation.

L'administration centrale a également poursuivi ses efforts pour améliorer l'accès aux textes conventionnels en collaborant avec la direction des Journaux officiels pour la diffusion de nouvelles brochures (*personnel des organismes de contrôle laitier, entreprises d'accoupage et de sélection*) et en participant à la mise à jour de trois brochures existantes (*caves coopératives et leurs unions, personnel des centres équestres, personnel d'encadrement des entreprises paysagistes*).

L'administration centrale a aussi diffusé auprès des services déconcentrés les conventions collectives mises à jour concernant les *établissements d'enseignement privé agricoles* pour lesquelles il n'existe pas de brochures éditées par le JO.

Cette action de diffusion des conventions collectives non étendues sera poursuivie mais elle dépend de la faculté qu'ont les branches professionnelles intéressées de transmettre à l'administration centrale, sur support électronique, le contenu de leurs conventions.

Toujours pour améliorer l'information de ses services déconcentrés en matière de réglementation sur le temps de travail, l'administration, par le biais d'une convention avec l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP), a poursuivi les sessions de formation spécifiques à la durée du travail dans les professions agricoles mises en place en 2003. Cette formation est destinée aux agents des services de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole (ITEPSA) qui sont fréquemment amenés à présider des commissions mixtes au cours desquelles des accords portant sur ce thème sont négociés. Elle est dispensée à la fois dans le cadre de la formation initiale et de la formation continue.

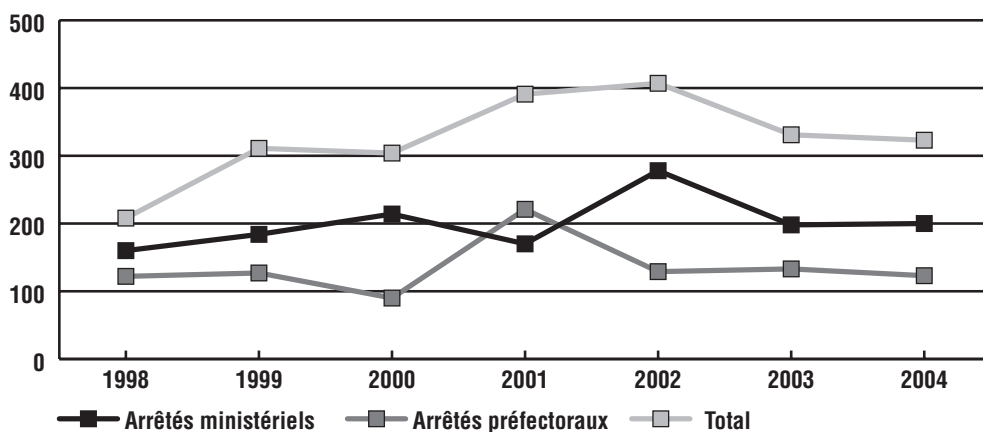
L'examen des demandes d'extension a nécessité 5 réunions de la sous-commission et l'envoi de 14 séries de salaires pour des avenants nationaux, régionaux ou départementaux. À noter que ces chiffres sont identiques à ceux de 2003.

Suite à ces consultations, 323 arrêtés ont été pris :

200 arrêtés ministériels (27 portant sur des textes examinés en 2003) portant extension des avenants de fonds examinés en sous-commission et des avenants de salaires nationaux ou régionaux et 123 arrêtés préfectoraux portant extension d'avenants de salaires départementaux (selon les remontées communiquées par les services préfectoraux) pris par application de la procédure déconcentrée prévue par l'article L. 133-10 alinéa 2 du Code du travail.

### Nombre d'arrêtés pris par l'administration

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Arrêtés ministériels	160	184	214	170	278	198	200
Arrêtés préfectoraux	122	127	90	221	129	133	123
<b>TOTAL</b>	<b>208</b>	<b>311</b>	<b>304</b>	<b>391</b>	<b>407</b>	<b>331</b>	<b>323</b>



En outre, le ministre chargé de l'agriculture a contre-signé **16 arrêtés** avec le Ministre chargé du travail portant extension de textes applicables à des secteurs d'activité relevant à la fois de professions non-agricoles et de professions agricoles (*conchyliculture, golf, artisanat du bâtiment, réparations de machines agricoles, rouissage teillage du lin, jardineries-graineteries...*).

# LA LOI DU 4 MAI 2004 SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET SA MISE EN ŒUVRE

La réforme de la négociation collective comprend trois aspects principaux : instauration du principe majoritaire, généralisation de l'accord dérogatoire et capacité de négociier élargie.

## INSTAURATION DU PRINCIPE MAJORITAIRE

Afin de renforcer la légitimité des accords conclus, la loi instaure le principe majoritaire, sous la forme, soit d'un engagement majoritaire, soit d'un droit d'opposition.

Pour être valide, **un accord interprofessionnel** ne doit pas avoir fait l'objet de l'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives (droit d'opposition).

Par accord étendu et non frappé d'un droit d'opposition, une branche pourra prévoir que la validité de ses futures **conventions ou accords de branche** est subordonnée à leur signature par une ou des organisations syndicales représentant la majorité des salariés de la branche. Cet accord dit accord de méthode doit définir les règles selon lesquelles cette majorité est appréciée en retenant les résultats, soit d'une consultation spécifique des salariés, soit des dernières élections professionnelles. À défaut d'un tel accord, c'est la règle de l'absence d'opposition majoritaire en nombre qui s'applique.

S'agissant des **accords d'entreprise ou d'établissement**, un accord de branche étendu (accord de méthode) conclu dans les conditions susmentionnées, pourra subordonner leur validité à la condition, soit d'être signés par un ou plusieurs syndicats représentatifs majoritaires dans l'entreprise ou à défaut approuvés par la majorité du personnel de l'entreprise, soit de ne pas avoir fait l'objet de l'opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs majoritaires. Sont considérés comme syndicats représentatifs majoritaires, ceux ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles dans l'entreprise. À défaut d'accord de branche fixant ces règles, c'est l'absence d'opposition des organisations syndicales représentatives majoritaires qui s'impose.

En raison de la complexité de la fixation des règles de majorité (notamment l'organisation d'une consultation spécifique) ce nouveau dispositif paraît peu adapté au secteur agricole. À l'exception sans doute de la coopération et du crédit, il est probable que les branches ne se saisiront pas de la question de négocier des accords de méthode. Les accords de branche relèveront donc par défaut du droit d'opposition.

En 2004, **seul un accord de branche a fait l'objet de l'opposition** d'une majorité en nombre de syndicats représentatifs. Il s'agit de l'accord collectif national du 21 décembre 2004 conclu dans la branche des *centres d'insémination animale* portant création de certificats de qualification professionnelle d'inséminateur qualifié et d'inséminateur spécialisé dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Ce texte signé par la CFE-CGC a fait l'objet de l'opposition des cinq autres syndicats représentatifs dans son champ : CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC et UNSA-AA.

## GÉNÉRALISATION DES ACCORDS DÉROGATOIRES

À l'exception de 4 domaines réservés (salaires minima, classifications, garanties collectives en matière de prévoyance et mutualisation des fonds de la formation), la loi du 4 mai autorise les accords d'entreprise à déroger, y compris dans un sens moins favorable, aux dispositions des accords de branche, sauf si ces derniers en disposent autrement.

Les signataires des accords de branche disposent à cet égard d'une certaine latitude pour déterminer la portée exacte qu'ils entendent conférer aux accords qu'ils négocient. Ils peuvent notamment insérer dans leurs accords des **clauses impératives**, les dérogations au niveau de l'entreprise ne pouvant qu'être plus favorables, des **clauses d'ouverture** destinées à encadrer ces dérogations, des **clauses supplétives** applicables en cas d'absence d'accord d'entreprise.

Cette possibilité donnée aux signataires des accords de branche d'en "sécuriser" le contenu semble encore mal appréhendée par les partenaires sociaux puisqu'en 2004, 4 textes seulement (3 au niveau national et 1 au niveau infranational) se sont vus conférés une valeur impérative :

- *accoupage et sélection*, avenant du 20 juillet 2004 (contingent et heures supplémentaires) ;
- *organismes de contrôle laitier*, avenant du 2 juillet 2004 (mise à la retraite avant 65 ans) ;
- *coopératives agricoles et SICA de teillage du lin*, accord du 4 mai 2004 sur le travail de nuit ;
- *exploitations horticoles et de pépinières de la Sarthe*, avenant du 17 novembre 2004 à la convention collective.

## NÉGOCIATION EN CAS D'ABSENCE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004, un accord de branche étendu peut prévoir, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, la possibilité de négocier et de conclure des accords collectifs avec les représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés en cas de carence aux élections professionnelles.

En 2004, aucun accord n'a été négocié sur ce thème.

La DGFAR (bureau de la négociation collective) à réuni quatre séminaires interrégionaux pour présenter les principes aux services d'inspection du travail qui animent les commissions mixtes au sein desquelles sont négociés les conventions agricoles infranationales et leurs avenants, ainsi que quelques conventions nationales.



DOSSIER N° 8

---

LA NÉGOCIATION

---

COLLECTIVE

---

DANS LES ENTREPRISES

---

PUBLIQUES

---

EN 2003 ET 2004

---



# LA NÉGOCIATION

---

## COLLECTIVE

---

## DANS LES ENTREPRISES

---

## PUBLIQUES

---

## EN 2003 ET 2004

---

Ce dossier présente les tendances de la négociation collective et les évolutions salariales dans les entreprises publiques en 2003 et 2004.

L'étude des tendances de la négociation collective porte sur 81 entreprises, dont la liste figure à l'annexe 1.

Il convient de rappeler que les entreprises ou entités couvertes par la présente étude sont traitées comme des entreprises uniques même lorsqu'elles sont plutôt assimilables à des groupes : il en va ainsi des "entreprises" du secteur social, d'EDF-GDF, ou du comité des SEMCA.

Les informations portant sur les salaires, l'intéressement et la participation, sont issues des travaux de la Commission Interministérielle de Coordination des Salaires (CICS).

# L'ÉVOLUTION QUANTITATIVE DE LA NÉGOCIATION

## REMARQUES MÉTHODOLOGIQUES

La vitalité de la négociation collective en 2004 est mesurée par le nombre d'accords signés dans les 82 entreprises ou groupes d'entreprises qui sont étudiés cette année. L'annexe 2 donne par thème le nombre d'accords (de groupe, d'entreprise ou d'établissement) conclus dans chaque secteur. Il faut noter cependant que les chiffres relatifs au nombre d'accords conclus recouvrent une grande hétérogénéité.

Les résultats dépendent en effet de la manière dont les entreprises ont négocié (certaines signent un accord par thème, d'autres un seul accord sur plusieurs sujets) ou comptabilisé les accords (certains groupes ignorent les accords signés aux niveaux inférieurs). Il faut noter également que, comme dans le bilan des années précédentes, les protocoles préélectoraux, qui ne sont pas réellement représentatifs de la vitalité de la négociation collective, ne sont pas pris en compte.

Baisse sensible  
du nombre  
d'accords conclus

---

La tendance de la négociation, en termes quantitatifs, par rapport aux années précédentes, était difficile à appréhender en 2003 en raison d'une rupture de série. Ce n'est plus le cas pour 2004 : au titre de cette année, seuls 206 accords ont été signés contre 236 en 2003 (249 en 2002).

## LES THÈMES DE NÉGOCIATION

Le thème du salaire  
reste le thème majeur  
de la négociation,  
mais en baisse  
très nette par rapport  
à 2003

---

En ce qui concerne les thèmes de négociation, le thème **salaires**, avait donné lieu à 79 accords en 2002, et à 85 en 2003. Il enregistre une baisse très sensible en 2004 puisqu'on n'a enregistré que 61 accords sur ce thème. En baisse sensible et régulière ces dernières années, il avait toutefois repris la première place parmi les thèmes de négociations depuis 2001 (qui avait vu la conclusion de 90 accords salariaux) après l'avoir cédée en 2000 au thème aménagement et réduction du temps de travail, alors qu'il était traditionnellement le thème majeur de négociation.

La **participation financière** (intéressement, participation et plan d'épargne d'entreprise) est pour la première fois le deuxième thème dominant des accords signés en 2004. Le bilan pour l'année 2000 laissait prévoir que la loi sur l'épargne salariale du 19 février 2001 pouvait générer un nombre d'accords plus important dans les prochaines années. Cette tendance se trouve confirmée puisque ce thème est en progression constante : en 2004, 37 accords ont été signés, contre 30 accords en 2003, 29 accords en 2002 et 24 accords en 2001, avec une place prépondérante pour le secteur des Ports, avec 7 accords.

Le thème **durée et aménagement du temps de travail**, grâce à l'actualité législative, était celui qui avait généré exceptionnellement le plus grand nombre d'accords en 2000 : 109 (soit près de 40 % du total des accords). Il ne représentait plus que 70 accords en 2001, et seulement 35 en 2002 et 2003. Il continue logiquement à régresser avec seulement 24 accords en 2004. Le secteur des Ports y est toujours prépondérant (5 accords).

Les autres thèmes se situent à un niveau très inférieur. Le thème **retraite et prévoyance** était traditionnellement, depuis la privatisation du secteur bancaire, un des moins couramment rencontrés : il a généré 9 accords en 2003 contre 11 accords en 2002. Il retrouve son niveau de 2002 avec 11 accords et devient le quatrième thème de négociation dans un contexte d'atonie de la négociation collective. Il traduit néanmoins la préoccupation des partenaires sociaux de négocier sur le thème de la retraite.

À la cinquième et à la sixième place des thèmes objets de la négociation, se trouvent le **droit syndical** et les **classifications**. Le droit syndical et les institutions représentatives du personnel est un thème qui fluctue beaucoup d'une année sur l'autre. Il avait connu en 2002 la baisse la plus importante (50 %) : 12 accord signés. Il s'était stabilisé en 2003 avec le même nombre d'accords.

En ce qui concerne le domaine des **classifications**, une hausse significative était à remarquer en 2002 : 23 accords contre 16 en 2001. Cette hausse en faisait le quatrième thème de négociation. Elle n'a pas été confirmée en 2003 puisque seulement 9 accords ont été signés ; le nombre est identique pour 2004.

Le thème des **conditions de travail** est lui plus nettement en baisse par rapport à l'année précédente avec 8 accords contre 11 accords en 2003 et 17 en 2002.

Les rapports 2002 et 2003 soulignaient fortement à quel point la **formation professionnelle et l'emploi**, était un thème peu investi par les partenaires sociaux. Après la très forte régression de 2002 par rapport à l'année précédente (seuls 3 accords avaient été signés en 2002 à comparer aux 22 accords en 2001), les statistiques 2003 et 2004 confirment sa dernière place parmi les sujets faisant l'objet de négociation : seulement 7 accords ont été signés.

En ce qui concerne la vitalité de la négociation selon les secteurs, on peut observer que cinq des treize secteurs étudiés (Ports, Industrie, et à égalité, Recherche, Social et Audiovisuel) ont signé 60 % des accords, tous thèmes confondus.

## L'INTÉRESSEMENT ET LA PARTICIPATION DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES

L'enquête annuelle sur l'intéressement, la participation et l'épargne salariale dans les entreprises publiques, traditionnellement réalisée sur les entreprises soumises au contrôle de la CICS, a été élargie depuis 2002 à l'ensemble des entreprises publiques de plus de 100 salariés relevant à la fois du contrôle d'État et de la Direction Générale du Trésor et de la Prévision Économique.

Pour cette deuxième édition de l'enquête, la collecte des données par la DRT s'est nettement améliorée puisqu'en 2003, 150 entreprises du champ considéré (1 289 844 salariés, soit près de 99 % de l'échantillon considéré) sur 169 ont répondu à l'enquête, contre 98 en 2002<sup>(1)</sup>. Quelques difficultés d'exploitation des réponses subsistent, mais leur incidence est mineure.

Bien qu'il ne soit pas possible d'établir de comparaison avec les années précédentes en raison de l'évolution du champ, les principaux résultats confirment que

1) Les données relatives à Air France, les filiales de France Télécom, l'Économat de l'armée et l'Imprimerie nationale (soit environ 65 000 salariés au total) n'ont pas été communiquées?

l'intéressement et l'épargne salariale restent des outils largement utilisés par les entreprises du secteur public. Leur diffusion progresse en effet régulièrement. En revanche, la mise en œuvre de la participation reste limitée, la majorité des entreprises publiques étant écartées du champ de ce dispositif.

<b>PRINCIPAUX RÉSULTATS 2003</b>	<b>Intéressement</b>	<b>Participation</b>	<b>Plan épargne entreprise</b>
Produit global / épargne annuelle	404 M€	130 M€	713 M€
% de la masse salariale des entreprises concernées	2,15 %	2,44 %	3,25 %
Somme moyenne par salarié bénéficiaire	654 €	681 €	1 546 €
Entreprises concernées	71	26	59
Taux de couverture	42 %	17 %	39 %
Effectif concerné	951 121	218 493	614 982
Taux de couverture	74 %	17 %	44 %

## L'INTÉRESSEMENT

### *Le taux de couverture*

En 2003, 71 entreprises sur 150, soit près d'une sur deux, ont mis en œuvre un accord d'intéressement. Près d'un million de salariés du secteur public bénéficient ainsi de ce dispositif, soit un taux de couverture de 74 %.

L'extension de l'intéressement dans le secteur public se poursuit avec la signature de nombreux accords, dont plusieurs dans des organismes à fort effectif. Après ceux signés en 2001 à La Poste, à la RATP et au BRGM (325 600 salariés au total), de nouveaux accords ont été conclus en 2002 dans les caisses nationales du régime général de la sécurité sociale et à France 3 (167 200 salariés), qui ont produit leurs premiers effets en 2003. Ainsi en deux ans, 500 000 salariés du secteur public sont entrés dans le dispositif de l'intéressement. Aucune entreprise n'en est sortie, tous les accords parvenus à échéance ayant été renouvelés.

Les accords signés en 2003 par l'INERIS, les ports autonomes de Dunkerque et de Marseille et la SNCM (5 100 agents) n'ont produit de versements qu'en 2004.

Soixante-dix-neuf entreprises, totalisant 339 000 salariés soit 26 % de l'effectif, n'ont pas signé d'accord d'intéres-

sement (cf. tableau ci-dessous). Le statut de l'entreprise n'est pas un facteur déterminant de mise en œuvre d'un accord d'intéressement. En effet, les entreprises relevant de l'enquête se répartissent ainsi :

Statut des entreprises publiques	Sans accord d'intéressement		Avec accord d'intéressement	
	nombre	%	nombre	%
EPA	13	16 %	0	0 %
EPIC et centres techniques	38	43 %	23	33 %
Associations	6	8 %	3	4 %
SA	11	14 %	22	31 %
SAEM	1	1 %	11	16 %
Organismes sociaux	3	4 %	8	11 %
Divers (SOPU, UES, GIE, GIP, sui generis ...)	7	9 %	4	6 %
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100 %</b>	<b>71</b>	<b>100 %</b>

Sur les 71 accords en cours, 7 prévoient une répartition hiérarchisée en fonction du salaire, 25 une répartition uniforme et 38 une répartition mixte utilisant conjointement ces deux critères.

### *Les résultats financiers*

Sur les 71 entreprises couvertes, 63 employant 616 906 salariés ont distribué de l'intéressement en 2003 pour un montant de 403,514 M€ . Le taux de déclenchement des accords est ainsi de 90 %, mais 35 % des salariés n'ont touché aucune prime, dont ceux de La Poste.

La prime moyenne par salarié bénéficiaire s'élève à 654 €. Elle correspond à 2,15 % de la masse salariale. Dans la majorité des entreprises publiques, l'intéressement est plafonné à 2 ou à 4 % de la masse salariale<sup>(2)</sup> : c'est le cas de deux entreprises sur trois (50 sur 71) et de 96 % des salariés couverts. Les entreprises publiques du secteur concurrentiel appliquent le droit commun et peuvent être autorisées à distribuer jusqu'à 20 % de la masse salariale<sup>(3)</sup>. Elles sont 21 mais n'emploient que 31 100 salariés au total, soit à peine 4 % des salariés couverts.

2) Circulaire du Premier Ministre du 7 décembre 1989 relative à la mise en œuvre de l'intéressement dans les entreprises publiques à statut.

3) Circulaire du Premier Ministre du 7 décembre 1989 relative à la mise en œuvre de l'intéressement dans les entreprises publiques du secteur concurrentiel.



Dans l'ensemble de l'économie, 3,7 % des entreprises disposent d'un accord d'intéressement et 28 % des salariés sont couverts (chiffres 2001). Près de 85 % des entreprises dotées d'un accord ont pu distribuer des primes et 86 % des salariés en ont bénéficié. Ainsi, 4,1 milliards d'€ (contre 3,5 milliards d'€ l'année précédente) ont été distribués à 3,5 millions de salariés, ce qui représente une prime moyenne de 1 147 € (contre 990 € l'année précédente, soit une augmentation de 16 %).

Ainsi, l'intéressement continue de se diffuser dans le secteur public, où la proportion des salariés couverts est plus de deux fois et demi supérieure à celle de l'ensemble de l'économie (74 % contre 28 %). Cependant, les résultats financiers sont nettement plus élevés dans l'ensemble de l'économie (1 147 € contre 626 € dans le secteur public pour la prime moyenne en 2001). Le taux de déclenchement des accords est identique dans les deux catégories.

## LA PARTICIPATION

### *Le taux de couverture*

En 2003, 26 entreprises appliquent un accord de participation. Les quatre nouveaux accords signés en 2002 (SNI, France Télévisions Publicité, CTBA, Institut de Soudure, soit 2 447 salariés au total) produisent leurs premiers versements en 2003.

218 493 salariés sont couverts, soit 17 % de l'effectif du secteur public. Les salariés de France Télécom (près de 152 000 agents) en représentent 70 %. Cette faiblesse de la participation dans le secteur public s'explique par le fait que la majorité des entreprises sont écartées du champ d'application<sup>4)</sup>, la notion de bénéfice net ne pouvant avoir le même sens que dans une entreprise concurrentielle.

La quasi-totalité des salariés couverts par la participation dispose également d'un accord d'intéressement.

4) Décret 87-948 du 26 novembre 1987, modifié en dernier lieu par le décret 2001-1177 du 12 décembre 2001, déterminant les entreprises publiques et sociétés nationales soumises aux dispositions concernant la participation.

## Les résultats financiers

Dix-sept entreprises ont versé de la participation en 2003. La réserve spéciale de participation (RSP) totale s'établit à 129,867 M€, soit 2,44 % de la masse salariale et la prime moyenne est de 681 € par bénéficiaire.

Dans l'ensemble de l'économie, 2,5 % des entreprises appliquent un accord de participation et 40 % des salariés sont couverts (chiffres 2001). Soixante-huit pour cent des entreprises dotées d'un accord ont pu attribuer une prime. Elles ont dégagé une RSP totale de 4,6 milliards d'€ (+ 11,3 % par rapport à l'année précédente) qui représente 13 % des bénéfices et 4,4 % de la masse salariale. La prime moyenne par bénéficiaire est de 1 079 €, en augmentation de 10 %.

## L'ÉPARGNE SALARIALE

Les plans d'épargne salariale peuvent recevoir des fonds provenant de l'intéressement, de la participation et des versements volontaires. L'entreprise peut encourager l'épargne en abondant les sommes versées volontairement. Les fonds issus de la participation, obligatoirement bloqués pendant 5 ans, ne peuvent être abondés.

Plans d'épargne salariale Principaux résultats 2002	Millions d'€	%
<b>Total des sommes versées</b>	<b>713,2</b>	<b>100</b>
dont intéressement	129,8	18,2
dont participation	141,0	19,0
dont versements volontaires	284,0	39,8
dont abondement de l'entreprise	158,4	22,2

## Le taux de couverture

Cinquante-neuf entreprises publiques, soit 4 sur 10, disposent d'un PEE ; 614 982 salariés, soit 44 % y ont ainsi accès. Le champ de l'intéressement et de la participation ne recouvre pas celui des PEE : environ un tiers des salariés couverts par un PEE (215 000) ne bénéficient ni de l'intéressement ni de la participation<sup>(5)</sup>. À l'inverse, 592 300 salariés bénéficient de l'intéressement ou de la participation, mais ne disposent pas d'un PEE<sup>(6)</sup>.

5) 10 entreprises concernées: EPAMARNE, ANFA, CEA, groupe CDF, IRSN, ONERA, CTIF, ports autonomes Havre et Bordeaux, SNCF.

6) 10 entreprises concernées: SNPE SONACOTRA, SIDR, Cité des sciences, RMN, CFCE, La Poste, BRGM, groupe AFNOR, cinq organismes du régime général de sécurité sociale, ANCV.

Trois salariés sur quatre ont choisi d'adhérer au PEE mis en place dans leur entreprise. Sur les 59 PEE existants, 52 résultent d'un accord et 7 ont été créés à l'initiative de l'employeur. Onze PEE seulement ne prévoient pas d'abondement.

En application de la loi du 19 février 2001, qui ouvre le champ de l'épargne salariale en créant deux nouvelles catégories de plans d'épargne<sup>7)</sup>, le Port autonome de Paris et deux sociétés d'autoroutes (ESCOTA et ASF) ont créé des PPESV. Dans ces entreprises, 5 300 salariés sur 8 400 (soit 64 %) ont choisi d'adhérer à ces nouveaux plans. Charbonnages de France, le CETIOM et ESCOTA ont créé des PEI.

### ***Les sommes déposées***

En 2002, les sommes déposées sur les plans d'épargne, toutes catégories confondues, atteignent 713,177 M€, soit 3,25 % de la masse salariale. Elles proviennent environ à 40 % des versements volontaires et à 60 % des trois autres sources de versement à parts à peu près égales (intéressement, abondement par les entreprises et participation). Les plans d'épargne salariale ont collecté 45 % du produit de l'intéressement et 84 % du produit de la participation. L'abondement moyen se situe à 38 % des sommes déposées délibérément par les salariés (intéressement et versements volontaires).

La somme moyenne versée par épargnant en 2002 est de 1 546 €.

La valeur totale des sommes déposées sur les PEE au 31 décembre 2002 atteignait 6,7 milliards d'€, ce qui représente une moyenne de 9,4 années d'épargne. Le placement moyen par épargnant était de 14 596 €.

Dans l'ensemble de l'économie, 3 % des entreprises disposent d'un plan d'épargne salariale et 30 % des salariés ont ainsi la possibilité d'épargner sur de tels plans. Comme dans les entreprises publiques, les fonds proviennent majoritairement d'une démarche délibérée du salarié : intéressement (36 %), versements volontaires (24 %), abondement (22 %) et participation (19 %).

7) PPESV : plan partenarial d'épargne d'entreprise volontaire, sur lequel les sommes sont investies pour une durée minimum de 10 ans.

PEI : plan d'épargne interentreprises, pour les groupements d'entreprise.

## **ANALYSE DES ACCORDS CONCLUS DANS CERTAINS GROUPES ET ENTREPRISES PUBLIQUES**

De nombreux accords relatifs à l'ARTT ont été signés en 1999, 2000 et 2001. Les derniers accords notables ont été signés en 2002 et sont rappelés pour mémoire. En baisse constante depuis cette date, les accords RTT ne figurent pas dans l'analyse ci-dessous qui a retenu des accords relatifs au droit syndical et à la continuité du service public, aux conditions de travail et aux carrières des agents.

Après deux ans de négociations, la direction de la **SNCF** et la majorité des organisations syndicales, dont la fédération CGT-Cheminots, ont signé le 28 octobre 2004 un accord sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits.

Les signataires conviennent que la grève doit s'envisager comme un recours ultime, le préavis étant appelé à n'intervenir qu'au terme d'une période explicite de concertation. Le texte institue une démarche de concertation immédiate par laquelle les organisations syndicales peuvent aviser, par écrit, la direction concernée d'un problème susceptible de provoquer un conflit. Cette procédure peut également être déclenchée par la direction. La concertation est alors ouverte lors d'une première réunion, au plus tard dans les trois jours ouvrables après la date de réception de la demande. Un relevé de conclusion concerté sera ensuite diffusé à l'ensemble du personnel. Enfin, afin de connaître suffisamment tôt le maintien du préavis de grève, un délai de prévenance de 24 heures sera recherché. L'accord aborde ensuite la nécessité d'élaborer un plan de transport adapté au déroulement du conflit et de mobiliser l'entreprise afin que le service normal puisse être rétabli le plus rapidement possible une fois le conflit achevé. L'accord comporte aussi des dispositions sur la stabilisation des équipes de direction et la circulation de l'information.

Un second accord a été signé le 22 septembre 2004, ou plutôt une charte relative à l'observatoire de la solidarité de la SNCF. Cet observatoire, composé de façon paritaire, sera un lieu d'observation des évolutions de la société ayant un impact sur son fonctionnement. Cet

outil de veille sociétale doit permettre à la SNCF d'anticiper des phénomènes collectifs qui peuvent avoir des conséquences sur ses activités et son développement en élaborant des recommandations visant à orienter les actions de la SNCF lorsque celles-ci intègrent une dimension de solidarité. Lieu d'échanges, de confrontation et d'analyses, l'observatoire ne se substitue pas aux instances représentatives du personnel. L'observatoire produit chaque année un état des résultats obtenus et l'intègre dans la diffusion des documents de l'entreprise sur le développement durable.

**SNECMA Moteurs** a signé, le 24 avril 2003, un accord relatif à la préretraite Casa-Cats (cessation d'activité des salariés âgés, cessation d'activité de certains travailleurs salariés) permettant un départ en retraite anticipée à partir de 55 ou 57 ans. Cet accord, signé par les syndicats CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT-FO permettra aux personnes volontaires de continuer à bénéficier du régime de protection sociale de SNECMA Moteurs. L'accord prévoit 300 entrées pour un départ prévisionnel de 750 personnes. Un autre accord du 24 avril sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a également été signé. Il permettra d'anticiper les conséquences des évolutions des métiers et du nécessaire renouvellement des compétences. Il renforcera également la politique de mobilité interne et de formation ; celle-ci devra toutefois être adaptée à la nouvelle donne résultant de la fusion SAGEM-SNECMA.

Enfin, il convient de signaler un accord conclu entre la direction du groupe **SNECMA** et l'ensemble des organisations syndicales, portant sur le droit syndical et le développement du dialogue social. Négocié en 2003, et paraphé le 16 janvier 2004, il confirme la vitalité de la négociation de l'entreprise en particulier, mais aussi, en général, la vitalité de la négociation de groupe.

**La Poste** a signé de nombreux accords collectifs, notamment en matière de développement professionnel de son personnel. Ainsi un accord cadre signé le 15 décembre 2004 par la CFDT, CGT-FO, CFTC et CFE-CGC, (les syndicats majoritaires CGT et SUD – 50,9 % à eux deux – ayant décidé de ne pas faire opposition) vise à élaborer un cadre de travail motivant en reconnaissant le niveau professionnel des postiers qui ont déjà entamé leur réorientation vers l'accueil, la prise en charge, la

vente et le conseil. Dans le cadre de la reconnaissance de l'expérience acquise, une refonte des dispositifs de promotion bénéficiera à des agents en fonction depuis plus de deux ans. La direction s'engage en outre à mener une gestion individualisée des compétences de chaque collaborateur.

Un autre accord a été signé à La Poste le 21 juin avec les mêmes organisations syndicales. Ce texte, portant sur les principes et les méthodes du dialogue social, adapte les règles en la matière à l'organisation interne mise en place en début d'année autour de trois métiers – courrier, services financiers, colis/express – décentralisés sur trois niveaux (siège, niveaux territorial et local). Il prévoit également, comme à la SNCF, un dispositif d'anticipation et de prévention des conflits grâce à des commissions du dialogue social, nationale et décentralisées.

Pour accompagner le contrat d'objectifs et de moyens 2003-2005 qu'il a conclu avec l'État, l'établissement public du **Musée du Louvre** a négocié avec les syndicats un accord cadre relatif à la politique sociale du Musée. Signé le 27 novembre 2003 entre l'établissement public et les syndicats CGT et CGT-FO, il comporte trois volets : la continuité du service public ; la gestion personnalisée des agents ; des dispositions sur les conditions de travail. Sur le premier point, les signataires veulent développer la négociation préventive et prévoient que la grève ne peut conduire à l'arrêt du service public que si elle mobilise un nombre important d'agents du Musée.

À la suite de la loi du 3 janvier 2003 portant modification de la loi de modernisation sociale, la direction de **GIAT Industries** et les organisations syndicales CFDT, CFTC, CFE-CGC et CGT ont signé le 12 mai 2004 un accord de méthode pour la mise en œuvre du plan de restructuration annoncé en avril 2004 prévoyant la suppression de 4000 emplois d'ici à 2006. Le premier volet de cet accord de méthode vise à accroître le champ de compétences des experts. Ainsi les signataires sont convenus de faire appel à un expert-comptable pour le projet de restructuration. Le second volet a pour objet de permettre au comité d'entreprise de se déterminer de façon avertie et d'étayer des propositions alternatives. À cet effet deux commissions sont prévues : la commission industrielle spécifique, composée des membres de la

commission économique du CCE et des délégués centraux syndicaux, qui pourra proposer des mesures économiques alternatives , et la commission sociale spécifique, formée de deux représentants de chaque syndicat, qui aura à connaître du plan de sauvegarde de l'emploi. Chaque commission pourra se faire aider par deux cabinets d'experts-comptables.

Cet accord de méthode a donné à l'entreprise le délai supplémentaire indispensable pour discuter avec les partenaires sociaux. Il a permis également d'afficher la volonté de transparence de la direction et les discussions ont permis une prise de conscience des problématiques de l'entreprise. Cet accord n'a pas été signé par des syndicats majoritaires. Pour autant, il a permis d'enclencher la mutation de l'entreprise et les syndicats non signataires s'y réfèrent désormais.

La **RATP** a conclu le 28 novembre 2004 un accord-cadre sur le projet social qui accompagne son plan d'entreprise 2004-2007. L'objectif est de faire partager les enjeux en amont pour préparer les négociations futures et ainsi réduire la conflictualité au sein de la RATP. Ce dernier point figure parmi les sujets de négociation de l'année 2005 qui devrait permettre de renouveler l'accord sur le droit syndical et l'amélioration du dialogue social, plus connu sous le nom d'alarme sociale, dont la première version a été conclue en 1996. Cette démarche a permis d'enregistrer en 2004 les plus faibles niveaux de conflictualité depuis 20 ans avec 0,14 jour d'arrêt de travail par personne sur l'année, soit un peu moins d'une heure par an et par employé.

\*

\* \*

Au total, le bilan de la négociation collective dans le secteur public, en 2004, fait apparaître une décrue significative des accords signés. Les tendances observées depuis plusieurs années se trouvent confirmées : baisse des accords de salaires, décroissance logique des accords de réduction et d'aménagement du temps de travail, mais augmentation de plus en plus importante des accords de participation financière. Cette hausse prouve l'impact de la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale. Il faut noter aussi l'importance des accords sur la continuité du service public.

## **ANNEXE 1 •**      *LISTE DES ENTREPRISES ANALYSÉES DANS LE PRÉSENT RAPPORT*

<b>ENTREPRISES</b>	<b>STATUT</b>
<b>1. Secteur “Énergie-mines”</b> ANDRA (Agence Nationale pour la gestion des Déchets Radioactifs) EDF-GDF Charbonnages de France COGEMA MDPA (Mines de Potasse d’Alsace) CEA (Commissariat à l’Énergie Atomique)	EPIC EPIC EPIC SA SA EPIC
<b>2. Secteur “Industrie”</b> GIAT-Industries SNECMA SNPE (Sté Nationale des Poudres et Explosifs)	EPIC SA SA
<b>3. Secteur “Transports”</b> Aéroports de Paris Air France RATP SNCF SNCM (Sté Nationale Maritime Corse Méditerranée)	EPIC SA EPIC EPIC SA
<b>4. Secteur “Assurances”</b> CCR (Caisse Centrale de Réassurance) CNP (Caisse Nationale de Prévoyance)	SA SA
<b>5. Secteur “Banques”</b> Banque de France Caisse française de développement Crédit d’équipement des PME	SG EPIC SA
<b>6. Secteur “Recherche”</b> ADEME (Agence de l’Environnement et de la Maîtrise de l’Énergie) ANVAR (Agence Nationale pour la Valorisation de la Recherche) BRGM (Bureau de Recherches Géologiques et Minières) CIRAD (Centre de Coopération Internationale de Recherche Agronomique pour le Développement) CNES (Centre National d’Études Spatiales) CSTB (Centre Scientifique et Technique du Bâtiment) IFREMER (Institut Français de Recherche pour l’Exploitation de la Mer) INERIS (Institut National de l’Environnement Industriel et des Risques) LNE (Laboratoire National d’Essais) ONERA (Office National d’Étude et de Recherches Aérospatiales)	EPIC EPIC EPIC EPIC EPIC EPIC EPIC EPIC EPIC EPIC



ENTREPRISES	STATUT
<b>7. Secteur “Social”</b> CANAM (Caisse National d'Assurance Maladie et Maternité des travailleurs non salariés des professions non-agricoles) CANCAVA (Caisse Autonome Nationale de compensation de l'Assurance Vieillesse Artisanale) MSA (Mutualité Sociale Agricole) ORGANIC (Caisse Nationale de l'Organisation Autonome d'Assurance Vieillesse de l'Industrie et du Commerce) UCANSS (Régime Général de Sécurité Sociale, branches maladie, vieillesse, famille)	ONPP ONPP MUT ONPP ONPP
<b>8. Secteur “Audiovisuel”</b> France 2 France 3 INA (Institut National de l'Audiovisuel) La Cinquième Radio France (Société Nationale de Radio-Diffusion Radio-France) RFI (Radio France Internationale) RFO (Société Nationale de Radiodiffusion et Télévision d'Outre-Mer) La Sept - Arte TDF (Télédiffusion de France)	SA SA EPIC SA SA SA SA SA SA
<b>9. Secteur “Équipement”</b> Caisse des Dépôts-Développement SEMCA (Sociétés d'Économie Mixte Concessionnaires d'Autoroutes) SNI (Sté Nationale Immobilière) EPAD	SA ASS SA EPIC
<b>10. Secteur “Ports”</b> Port autonome de Paris Port fluvial de Strasbourg Port autonome de Bordeaux Port autonome de Dunkerque Port autonome de Guadeloupe Port autonome “Le Havre” Port autonome de Marseille Port autonome de Nantes et Saint-Nazaire Port autonome de Rouen Voies navigables de France	EPIC EPIC EPIC EPIC EPIC EPIC EPIC EPIC EPIC EPIC

ENTREPRISES	STATUT
<b>11. Secteur “Culture, Éducation”</b>	
Cité de la Musique	EPIC
Cité des Sciences et de l’Industrie	EPIC
Comédie Française	EPIC
ENSCI (École Nationale Supérieure de Création Industrielle)	EPIC
La Villette (Établissement Public du Parc et de la Grande Halle de la Villette)	EPIC
Réunion des Musées Nationaux	EPIC
Théâtre National de Chaillot	EPIC
Théâtre National de la Colline	EPIC
Théâtre National de l’Odéon	EPIC
TNOP (Théâtre National de l’Opéra de Paris)	EPIC
Théâtre National de Strasbourg	EPIC
<b>12. Secteur “Poste, Télécom”</b>	
La Poste	EP aut.
France Télécom	EP aut.
<b>13. Secteur “Divers”</b>	
CFME-ACTIM (Agence pour la Promotion Internationale des Technologies et Entreprises Françaises)	ASS
AFFA (Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes)	ASS
ANT (Agence Nationale pour l’Insertion et la Promotion des Travailleurs d’Outre-Mer)	SA
DCN International	SA
CFCE (Centre Français du Commerce Extérieur)	EPIC
Économat de l’Armée	EPIC
Française des Jeux	EPIC
Imprimerie Nationale	SA
Institut National de la Consommation	EPIC
SEMMARIS (Société d’Économie Mixte d’Aménagement et de Gestion du Marché d’Intérêt National de la Région Parisienne)	SA
SONACOTRA (Sté Nationale de Construction de Logements pour les Travailleurs)	SA
UGAP (Union des Groupements d’Achats Publics)	EPIC

**Statut :**

- ASS : Association régie par la loi de 1901
- EP aut. : Établissement public Autonome
- EPIC : Établissement public à caractère industriel et commercial
- MUT : Mutuelle
- ONPP : Organisme national privé chargé d’un service public
- SG : Organisme sui generis
- SA : Société anonyme

## ANNEXE 2 • ACCORDS CONCLUS EN 2004

SECTEURS	Énergie mines	Industrie	Transports	Assurances	Banques	Recherche	Social	Audio-visuel	Équipement	Ports	Culture Éducation	Poste et Télécom	Divers	TOTAL
Nb d'entreprises analysées	6	3	5	2	3	10	5	9	4	10	11	2	12	82
<b>OBJET DES ACCORDS</b>														
Salaires	3	9	2	0	1	7	3	6	1	17	6	1	5	61
Classification	1	0	0	0	0	2	0	3	0	3	0	0	0	9
Durée et aménagement du temps de travail	0	3	0	0	4	2	2	2	2	5	2	0	2	24
Formation professionnelle et emploi	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	2	7
Intéressement, participation et plans d'épargne	2	3	2	3	5	3	4	2	2	7	1	0	3	37
Retraite et prévoyance	2	4	0	0	2	0	1	0	0	0	2	0	0	11
Conditions de travail	0	0	0	0	0	1	1	2	1	2	1	0	0	8
Droit syndical et IRP (sauf accords pré-électoraux)	3	0	3	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	10
Autres thèmes	5	7	3	0	2	3	6	3	0	2	2	4	2	39
<b>NB D'ACCORDS TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>27</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>36</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>206</b>

Source : réponses des entreprises à l'enquête DRT.



**Partie 4**  
**ANNEXES ET DOCUMENTS**

### **IDENTIFIANT DES CONVENTIONS COLLECTIVES (IDCC)**

L'IDCC (identifiant des conventions collectives) correspond au numéro d'enregistrement d'une convention du secteur travail dans la base de données des conventions collectives du Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

Ce numéro n'est qu'un numéro d'ordre sans aucune autre logique que la chronologie de l'enregistrement des conventions dans la base. Les plus récentes portent donc les numéros les plus importants.

L'IDCC est un numéro de un à quatre chiffres.

Cet identifiant 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 (ex : 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 seules les conventions nationales étendues sont à ce jour publiées.

En outre, dans bon nombre de demandes concernant le rattachement à une convention la seule information disponible est le code APE attribué par l'INSEE. Cette indication peut s'avérer approximative car il n'y a pas de correspondance univoque entre l'APE et la convention collective.

# LA NÉGOCIATION

---

# INTERPROFESSIONNELLE

---

# ET DE BRANCHE

---

**ANNEXE 1.1 : NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES  
DE LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS  
COLLECTIVES (BDCC)**

**ANNEXE 1.2 : TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE  
SIGNÉS EN 2003 - RÉSULTATS DÉFINITIFS**

**ANNEXE 1.3 : LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS  
COLLECTIFS SIGNÉS EN 2004**

**ANNEXE 1.4 : LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS  
AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS  
DE L'ANNÉE 2004**





## ANNEXE 1.1 • NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES DE LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS COLLECTIVES (BDCC)

### AVERTISSEMENT

Les textes conventionnels comptabilisés et analysés sont les textes signés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2004 qui ont été déposés en direction départementale du travail et de l'emploi conformément à l'article R.132-1 du Code du travail, et transmis à la Direction des relations du travail avant le 28 mars 2005.

### Liste des sigles utilisés

#### **Type de texte :**

AI	accord interprofessionnel
AP	accord professionnel
CC	convention collective
AV	avenant
AIF	accord infranational

#### **Niveau géographique :**

N	national
R	régional
D	départemental
A	arrondissement

E étendu

IDCC : Identifiant des conventions collectives.

N° de Brochure : numéro de brochure des éditions des Journaux Officiels.

BOH : numéro de Bulletin officiel hebdomadaire des conventions collectives des éditions des Journaux Officiels.

## ANNEXE 1.2 • TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2003 RÉSULTATS DÉFINITIFS

Source : base de données des conventions collectives (BDCC)

	Nombre de textes provisoires		Nombre de textes définitifs	
<b>PLAN NATIONAL</b>				
Accords interprofessionnels	3		3	
Avenants		61		58
Accords professionnels	21		23	
Avenants		60		60
Conventions collectives	6		6	
Avenants		491		519
<b>TOTAUX</b>	<b>30</b>	<b>612</b>	<b>32</b>	<b>637</b>
<b>PLAN INFRANATIONAL RÉGIONAL</b>				
Accords interprofessionnels	1		1	
Avenants		0		0
Accords professionnels	0		1	
Avenants		1		1
Conventions collectives	1		1	
Avenants		164		172
<b>DÉPARTEMENTAL ET LOCAL</b>				
Accords interprofessionnels	1		1	
Avenants		0		0
Accords professionnels	1		2	
Avenants		0		1
Conventions collectives	1		2	
Avenants		138		127
<b>TOTAUX</b>	<b>5</b>	<b>303</b>	<b>8</b>	<b>301</b>
<b>ENSEMBLE</b>				
Accords conventions	<b>35</b>		<b>40</b>	
Avenants		<b>915</b>		<b>938</b>
<b>TOTAUX</b>	<b>950</b>		<b>978</b>	

## ANNEXE 1.3 • LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS SIGNÉS EN 2004

Source : base de données des conventions collectives (BDCC)

Intitulé des textes et IDCC(*)	Publication	Date signature	Date extension
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC</b>			
<b>AI</b> Mixité et égalité professionnelle hommes femmes ( <b>2380</b> )	<i>B.O. Hebd 2004/18</i>	<i>01/03/2004</i>	
<b>AI*</b> Retraite chômage partiel prorogation de l'AI du 05/02/1979 ( <b>2386</b> )		<i>05/01/2004</i>	
<b>AP</b> Alimentaires industries formation professionnelle AGEFAFORIA ( <b>2463</b> )	<i>B.O. Hebd 2005/12</i> Brochure 3179	<i>20/10/2004</i>	
<b>AP</b> Alimentation observatoire métiers qualifications ( <b>2394</b> )	<i>B.O. Hebd 2004/30</i> Brochure 3215	<i>26/05/2004</i>	<i>26/12/2004</i>
<b>AP</b> Audiovisuel AFDAS-OPCA ( <b>2427</b> )	<i>B.O. Hebd 2004/50</i>	<i>29/10/2004</i>	
<b>AP**</b> Audiovisuel contrats de professionnalisation ( <b>2437</b> )	<i>B.O. Hebd 2005/4</i>	<i>01/12/2004</i>	
<b>AP</b> Audiovisuel CPNEF / AV ( <b>2413</b> )	<i>B.O. Hebd 2004/40</i>	<i>07/07/2004</i>	
<b>AP</b> Audiovisuel observatoire métiers et qualifications( <b>2438</b> )	<i>B.O. Hebd 2005/4</i>	<i>15/09/2004</i>	
<b>AP**</b> Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes ( <b>2377</b> )	<i>B.O. Hebd 2004/13</i>	<i>11/03/2004</i>	
<b>AP</b> Autoroutes sociétés concessionnaires champ application ( <b>2385</b> )	<i>B.O. Hebd 2004/23</i>	<i>29/04/2004</i>	<i>13/03/2005</i>
<b>AP</b> Bâtiment travaux publics 6 axes progrès formation initiale apprentissage ( <b>2418</b> )	<i>B.O. Hebd 2004/36</i> Brochure 3107	<i>13/07/2004</i>	
<b>AP</b> Bâtiment travaux publics emploi-qualification-formation ( <b>2403</b> )	<i>B.O. Hebd 2004/36</i> Brochure 3107	<i>13/07/2004</i>	
<b>AP</b> Bâtiment travaux publics formation professionnelle ( <b>2402</b> )	<i>B.O. Hebd 2004/36</i> Brochure 3107	<i>13/07/2004</i>	<i>22/01/2005</i>
<b>AP</b> Bâtiment travaux publics participation CPNE et CPREF ( <b>2416</b> )	<i>B.O. Hebd 2004/36</i> Brochure 3107	<i>13/07/2004</i>	<i>22/01/2005</i>
<b>AP</b> Bâtiment travaux publics financement formation ( <b>2387</b> )	<i>B.O. Hebd 2004/26</i> Brochure 3107	<i>25/05/2004</i>	
<b>AP</b> Bâtiment travaux publics retraite ( <b>2384</b> )	<i>B.O. Hebd 2004/23</i> Brochure 3107	<i>13/04/2004</i>	<i>31/12/2004</i>

(\*) IDCC : *Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention ou de l'accord*

\* *texte archivé* - \*\* *texte avec une date de fin prévue*

<b>Intitulé des textes et IDCC(*)</b>	<b>Publication</b>	<b>Date signature</b>	<b>Date extension</b>
<b>AP</b> Bois industrie importation formation professionnelle ( <b>2451</b> )	<i>B.O. Hebd 2005/7</i> Brochure 3041	14/12/2004	
<b>AP</b> Bureaux études techniques formation professionnelle ( <b>2445</b> )	<i>B.O. Hebd 2005/5</i> Brochure 3018	27/12/2004	
<b>AP</b> Carrières ciments tuiles formation professionnelle ( <b>2398</b> )	<i>B.O. Hebd 2004/34</i> Brochure 3280	21/06/2004	31/12/2004
<b>AP</b> Chaux industrie formation professionnelle ( <b>2430</b> )	<i>B.O. Hebd 2005/1</i> Brochure 3064	30/11/2004	
<b>AP**</b> Cinéma doublage salaires ( <b>2406</b> )	<i>B.O. Hebd 2004/37</i>	30/07/2004	13/03/2005
<b>AP</b> Commissaires priseurs salaires ( <b>2396</b> )	<i>B.O. Hebd 2004/33</i> Brochure 3222	12/07/2004	
<b>AP</b> Commissaires priseurs salaires au 01/01/2004 ( <b>2366</b> )	<i>B.O. Hebd 2004/6</i> Brochure 3222	15/01/2004	26/03/2004
<b>AP</b> Coopérative consommation formation professionnelle ( <b>2464</b> )	<i>B.O. Hebd 2005/12</i> Brochure 3072	31/12/2004	
<b>AP</b> Coopératives de consommateurs classifications ( <b>2373</b> )	<i>B.O. Hebd 2004/12</i> Brochure 3072	24/02/2004	
<b>AP</b> Coopératives mise à la retraite avant l'âge légal ( <b>2374</b> )	<i>B.O. Hebd 2004/12</i> Brochure 3072	24/02/2004	17/06/2004
<b>AP**</b> Electriques gazières industries égalité professionnelle ( <b>2376</b> )	<i>B.O. Hebd 2004/13</i>	05/03/2004	
<b>AP**</b> Electriques gazières primes indemnités 2005 ( <b>2431</b> )	<i>B.O. Hebd 2005/2</i>	13/12/2004	
<b>AP</b> Enseignement privé hors contrat journée solidarité ( <b>2429</b> )	<i>B.O. Hebd 2004/53</i>	17/11/2004	
<b>AP</b> Equipements thermiques formation professionnelle ( <b>2428</b> )	<i>B.O. Hebd 2004/52</i> Brochure 3042	25/11/2004	
<b>AP</b> Hospitalisation privée formation professionnelle ( <b>2439</b> )	<i>B.O. Hebd 2005/4</i> Brochure 3307	23/12/2004	
<b>AP</b> Hôtellerie restauration formation professionnelle ( <b>2435</b> )	<i>B.O. Hebd 2005/3</i> Brochure 3297	15/12/2004	
<b>AP**</b> Maroquinerie industries alternance CFA ( <b>2421</b> )	<i>B.O. Hebd 2004/42</i> Brochure 3157	28/06/2004	
<b>AP</b> Menuiseries formation professionnelle ( <b>2432</b> )	<i>B.O. Hebd 2005/2</i>	15/12/2004	
<b>AP</b> Métallurgie formation professionnelle ( <b>2400</b> )	<i>B.O. Hebd 2004/36</i> Brochure 3109	20/07/2004	11/01/2005

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Publication	Date signature	Date extension
<b>AP</b> Papiers cartons formation professionnelle (2426)	<i>B.O. Hebd 2004/49</i> Brochure 3019	<i>03/11/2004</i>	
<b>AP**</b> Papiers suppression mise à la retraite (4 CC) (2390)	<i>B.O. Hebd 2004/27</i> Brochure 3250	<i>09/06/2004</i>	
<b>AP</b> Récupération industrie formation professionnelle (2453)	<i>B.O. Hebd 2005/7</i> Brochure 3228	<i>15/12/2004</i>	
<b>AP</b> Restauration rapide formation professionnelle (2452)	<i>B.O. Hebd 2005/7</i> Brochure 3245	<i>22/12/2004</i>	
<b>AP</b> Sanitaire à but non lucratif mise à la retraite (2407)	<i>B.O. Hebd 2004/37</i>	<i>28/04/2004</i>	<i>22/12/2004</i>
<b>AP</b> Spectacle AFDAS congés individuels de formation (2415) Remplace : Spectacle formation congé individuel de formation Remplace : Spectacle formation intermittents	<i>B.O. Hebd 2004/40</i>  Brochure 3174	<i>27/05/2004</i>	
<b>AP**</b> Spectacle intermittents formation professionnelle (2425)	<i>B.O. Hebd 2004/48</i> Brochure 3296	<i>29/09/2004</i>	
<b>AP</b> Sport désignation OPCA (2393)	<i>B.O. Hebd 2004/30</i>	<i>18/05/2004</i>	
<b>AP</b> Sport plan de formation (2391)	<i>B.O. Hebd 2004/30</i>	<i>18/05/2004</i>	
<b>AP**</b> Sport véhicules terrestres moteur commission (2459)	<i>B.O. Hebd 2005/9</i>	<i>10/06/2004</i>	
<b>AP</b> Textile entretien formation professionnelle (2461)	<i>B.O. Hebd 2005/11</i> Brochure 3074	<i>02/12/2004</i>	
<b>AP</b> Textile entretien mise à la retraite (2460)	<i>B.O. Hebd 2005/11</i> Brochure 3074	<i>02/12/2004</i>	
<b>AP</b> Thalassothérapie centres champs d'application (2423)	<i>B.O. Hebd 2004/44</i>	<i>17/09/2004</i>	
<b>AP</b> Transport aérien formation professionnelle (2422)	<i>B.O. Hebd 2004/42</i> Brochure 3223	<i>09/09/2004</i>	
<b>AP</b> Travail temporaire CQP industries alimentaires (2419)	<i>B.O. Hebd 2004/41</i>	<i>08/06/2004</i>	<i>14/03/2005</i>
<b>AP</b> Travail temporaire fonds professionnel emploi (2462)	<i>B.O. Hebd 2005/11</i> Brochure 3212	<i>24/11/2004</i>	
<b>AP</b> Travail temporaire formation professionnelle (2404)	<i>B.O. Hebd 2004/36</i> Brochure 3212	<i>08/07/2004</i>	<i>12/01/2005</i>

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Publication	Date signature	Date extension
CC Assistants maternels particulier employeur (2395)	B.O. Bis 2004/4 Brochure 3317	01/07/2004	28/12/2004
CC Bâtiment cadres (2420) Remplace : Bâtiment ingénieurs et cadres	B.O. Bis 2004/12 Brochure 3002	01/06/2004	
CC Biscotteries chocolateries entremets industries (2410) Remplace : Agroalimentaire industrie reconduction accord ARTT Remplace : Agroalimentaire industries emploi ARTT Remplace : Alimentaires industrie travail intermittent (4 CC) Remplace : Alimentaires industries travail de nuit (4 CC) Remplace : Biscuiteries chocolateries entremets industries Remplace : Produits exotiques industries classification	B.O. Bis 2004/10         Brochure 3270	17/05/2004	24/02/2005
CC Chaînes thématiques (2411)	B.O. Bis 2004/9	23/07/2004	
CC Distribution directe entreprises (2372)	B.O. Bis 2004/2 Brochure 3316	09/02/2004	28/07/2004
CC Enseignement privé administratif et documentaliste (2408) Remplace : Enseignement emploi CNPE Remplace : Enseignement privé personnel d'éducation Remplace : Enseignement privé personnels administratifs Remplace : Enseignement secondaire technique documentaliste	B.O. Bis 2004/7	14/06/2004	
CC Mannequins agences de mannequins (2397)	B.O. Bis 2004/5	22/06/2004	
CC Production de films d'animation (2412) Remplace : Audiovisuel production animation salariés intermittent technicien (2nd accord étape partiel)	B.O. Bis 2004/11	06/07/2004	

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)		Publication	Date signature	Date extension
<b>CC</b>	Travaux publics cadres (2409) Remplace : Travaux publics emploi Remplace : Travaux publics ingénieurs et cadres	B.O. Bis 2004/8	01/06/2004	
<b>TEXTES RÉGIONAUX / IDCC</b>				
<b>AP</b>	Electriques gazières industrie retraite DOM (2440)	B.O. Hebd 2005/4	17/12/2004	
<b>AP</b>	Magasins vente au détail Alsace Noël 2004-2005 (2392)	B.O. Hebd 2004/30	02/03/2004	06/11/2004
<b>CC</b>	Crédit mutuel centre est Europe sud est (2450)		22/10/2004	
<b>TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX / IDCC</b>				
<b>AI</b>	Plan épargne salariale interentreprises Paris (2424)	B.O. Hebd 2004/44	27/09/2004	
<b>CC</b>	Bâtiment travaux publics ouvriers La Réunion (2389) Remplace : Bâtiment travaux publics ouvriers La Réunion	B.O. Bis 2004/3	13/05/2004	26/12/2004

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

## ANNEXE 1.4 • LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2004

Source : base de données des conventions collectives (BDCC)

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC</b>			
<b>AIN** Aide au retour à l'emploi (2004-2005) chômage (2342)</b> <i>financement de points de retraite complémentaire n° 1 à l'accord d'application n° 18 n° 1 à l'annexe 6 au règlement annexé n° 1 aux annexes 8 et 10 au règlement annexé n° 2 à l'annexe 4 au règlement annexé n° 2 au règlement annexé accord d'application n° 11 mobilité géographique n° 3 à l'annexe 4 au règlement annexé n° 3 au règlement annexé</i>	 18/02/2004 18/02/2004 18/02/2004 18/02/2004 18/02/2004 18/02/2004 30/06/2004 30/06/2004 30/06/2004		
<b>AIN Fonds d'assurance formation des salariés des PME (1793)</b> <i>formation professionnelle AGEFOS-PME PV sur dispositions spécifiques au DIF</i>	 20/09/2004 20/09/2004		BOH 2005/9
<b>AINE Retraite-non cadres acc. du 08/12/61- ARRCO (1500)</b> <i>délibération 26b rachat de points modification délibération 22 b modification délibération 6 b Nouvelle-Calédonie n° 77 modification annexe A n° 78 modification titre I article 23 annexe A modification délibération 11 b n° 79 modification titre 1 annexe C modification délibération 22 b modification délibérations 2 b et 4 b n° 80 modification annexe E n° 81 modification article 9 annexe A modification délibération 20 b n° 82 modification article 15 n° 83 modification cle 28 n° 84 article 29 annexe Aa "droits des orphelins" n° 86 modifications article 34 annexe 4</i>	 10/02/2004 10/02/2004 10/02/2004 10/02/2004 10/02/2004 27/04/2004 27/04/2004 01/07/2004 01/07/2004 01/07/2004 01/07/2004 21/09/2004 21/09/2004 21/09/2004 30/11/2004 30/11/2004	B.O bis 1988/11	 BOH 2004/10 BOH 2004/10 BOH 2004/10 BOH 2004/10 BOH 2004/10 BOH 2004/10 BOH 2004/20 BOH 2004/20 BOH 2004/33 BOH 2004/32 BOH 2004/32 BOH 2004/33 BOH 2004/45 BOH 2004/45 BOH 2004/45 BOH 2005/1 BOH 2005/1

(\*) IDCC : **Identifiant des conventions collectives**. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention ou de l'accord

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue



Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>AINE Perfectionnement et formation professionnels (1613)</b> <i>formation professionnelle</i>	20/09/2004	B.O bis 1991/9	BOH 2004/51
<b>AINE Retraite cadres -accord du 14/03/47- AGIRC (1265)</b> <i>a-222 modifications diverses</i> <i>a-223 modification article 8 bis annexe I</i> <i>a-224 modifications article 3 annexe I</i> <i>délibération d57 rachat de points</i> <i>modifications délibération d 17</i> <i>modifications délibération d 25</i> <i>a-225 modifications article 8 bis, articles 14 à 21 bis</i> <i>modifications des délibérations d2, 5, 23, 44, 52</i> <i>a-226 modification article 2 bis annexe V</i> <i>a-227 modification article 8 annexe I</i> <i>modification délibération d 25</i> <i>a- 228 modification article 13 quinquès annexe 1</i> <i>modification délibération d 21</i> <i>modification délibération d 29</i> <i>a- 229 article 13 bis annexe 1</i> <i>a-231 article 6 bis annexe I</i> <i>limite supérieure tranche b rémunérations 2005</i> <i>modification délibération d 11</i>	10/02/2004 10/02/2004 10/02/2004 10/02/2004 10/02/2004 10/02/2004 27/04/2004 27/04/2004 01/07/2004 01/07/2004 01/07/2004 21/09/2004 21/09/2004 21/09/2004 30/11/2004 30/11/2004 30/11/2004 30/11/2004		BOH 2004/11 BOH 2004/11 BOH 2004/11 BOH 2004/11 BOH 2004/11 BOH 2004/11 BOH 2004/20 BOH 2004/20 BOH 2004/33 BOH 2004/32 BOH 2004/33 BOH 2004/45 BOH 2004/45 BOH 2004/45 BOH 2005/1 BOH 2005/2 BOH 2005/2 BOH 2005/2
<b>AINE Professions libérales épargne salariale (2314)</b> <i>instauration du PERCO (I-ES-PL)</i>	27/09/2004		BOH 2004/51
<b>APN Cinéma salaires artistes interprètes (1670)</b> <i>rémunération par cachet au 1<sup>er</sup> janvier 2004</i>	30/06/2004	<b>3048</b>	BOH 2004/31
<b>APN Carrières matériaux OPCA FORCEMAT (1831)</b> <i>n° 3 élargissement aux industries de la chaux</i>	15/12/2004	<b>3081</b>	BOH 2005/2
<b>APN BTP cessation anticipée d'activité (2278)</b> <i>conditions de départ des salariés</i>	30/06/2004	<b>3107</b>	BOH 2004/50
<b>APN* Métallurgie cessation anticipée d'activité (2092)</b> <i>ajout d'une annexe VI</i>	21/12/2004	<b>3109</b>	BOH 2005/4
<b>AP Assurances assistance apprentissage (1933)</b> <i>affectation des fonds aux CFA pour 2004</i>	08/06/2004	<b>3110</b>	BOH 2004/33
<b>AP Commissaires priseurs salaires (2396)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2004</i>	12/07/2004	<b>3222</b>	BOH 2004/33

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>APN** Papiers cartons production transformation cessation d'activité (2166)</b> <i>n° 3 sur la sortie du dispositif</i>	09/06/2004	<b>3250</b>	BOH 2004/27
<b>APN Papiers carton production transformation distribution CPNF (2297)</b> <i>n° 1 observatoire prospectif des métiers et qualifications</i>	06/12/2004	<b>3250</b>	BOH 2005/1
<b>APN Spectacle AFDAS (689)</b> <i>avenant d'adhésion de l'AESPA à l'avenant du 13 décembre 1994</i>	15/11/2004		BOH 2004/48
<b>APN Education populaire prévoyance (1221)</b> <i>n° 28 augmentation de la cotisation</i>	01/01/2004		
<b>APN Audiovisuel CPNEF/AV (2413)</b> <i>désignation de l'OPCA</i>	07/07/2004		BOH 2004/37
<b>APNE Hôtel industrie formation jeunes (1357)</b> <i>affectation fonds versés aux CFA pour 2004</i>	29/06/2004	<b>3003</b>	BOH 2004/30
<b>APNE Hôtel industrie CNPE-IH (2084)</b> <i>avenant d'adhésion de la thalassothérapie à la CPNE/IH</i>	06/05/2004	<b>3003</b>	BOH 2004/26
<b>APNE Travaux publics formation OPCA TP (1975)</b> <i>n° 1 formation professionnelle</i>	13/10/2004	<b>3005</b>	BOH 2004/50
<b>APNE Pharmacie d'officine formation (1648)</b> <i>OPCA et cotisations</i>	30/11/2004	<b>3052</b>	BOH 2005/4
<b>APNE Habillement ceinture-bretelle régime prévoyance (2339)</b> <i>n° 1 diverses modifications</i>	18/02/2004	<b>3098</b>	BOH 2004/13
<b>APNE Bâtiment Travaux publics ETAM régime de prévoyance (1645)</b> <i>reconduction régime prévoyance (2 AP)</i> <i>n° 11 règlement frais médicaux individuels</i> <i>n° 12 modifications capital décès</i>	30/03/2004 30/06/2004 30/06/2004	<b>3107</b>	BOH 2004/18 BOH 2004/50 BOH 2004/50
<b>APNE** Bâtiment Travaux publics épargne salariale (2341)</b> <i>transformation PPESVI en PERCO interentreprises</i>	24/11/2004	<b>3107</b>	BOH 2005/1
<b>APNE Bâtiment Travaux publics ouvriers régime de prévoyance (471)</b> <i>reconduction régime prévoyance (2 AP)</i> <i>n° 34 régime frais médicaux retraité</i>	30/03/2004 30/06/2004	<b>3107</b>	BOH 2004/18 BOH 2004/50

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>APNE Bâtiment Travaux publics régime de prévoyance (2288)</b> <i>n° 2 règlements individuels frais médicaux cadres</i>	30/06/2004	<b>3107</b>	BOH 2004/50
<b>APNE Bâtiment Travaux publics formation professionnelle (2402)</b> <i>n° 1 forfaits horaires cadre professionnalisation</i>	21/09/2004	<b>3107</b>	BOH 2005/11
<b>APNE Assurances réassurances courtage ARTT (2321)</b> <i>annexe 4 : personnel d'encadrement</i>	13/06/2004	<b>3110</b>	BOH 2004/30
<b>APNE Imprimerie de labeur retraite et prévoyance (431)</b> <i>désignation du régime de prévoyance</i>	21/06/2004	<b>3138</b>	BOH 2004/30
<b>APNE Prévoyance inaptitude à la conduite IPRIAC (2088)</b> <i>modification du règlement intérieur de l'IPRIAC n° 4 modifications diverses</i>	19/04/2004 19/04/2004	<b>3156</b>	BOH 2004/19 BOH 2004/19
<b>APNE Travail temporaire prévoyance intérimaires cadres (2265)</b> <i>mise en place d'une réserve de stabilité prorogation de l'accord du 23 janvier 2002</i>	09/02/2004 08/07/2004	<b>3212</b>	BOH 2004/13 BOH 2004/36
<b>APNE Travail temporaire prévoyance intérimaires non cadres (2260)</b> <i>prorogation de l'accord du 23 janvier 2002</i>	08/07/2004	<b>3212</b>	BOH 2004/36
<b>APNE Travail temporaire formation professionnelle (2404)</b> <i>contrats spécifiques professionnel ou insertion forfaits cadre professionnalisation</i>	08/07/2004 08/07/2004	<b>3212</b>	BOH 2004/36 BOH 2004/36
<b>APNE Céramiques porcelaine industrie formation (1958)</b> <i>décision de la CPNE sur les CQP n° 4 liste des CQP étendue</i>	21/12/2004 21/12/2004	<b>3238</b>	BOH 2005/3 BOH 2005/3
<b>APNE Immobilier promotion-construction CPNEFP (1762)</b> <i>n° 1 à l'accord du 11 décembre 2002 sur les CQP n° 3 à l'accord du 22 décembre 1998 reconduction OPCA</i>	01/04/2004 15/09/2004	<b>3248</b>	BOH 2004/20 BOH 2004/43
<b>APNE Papiers cartons industries commerce OPCA FORMAPAP (1830)</b> <i>n° 5 diverses modifications</i>	06/12/2004	<b>3250</b>	BOH 2004/53

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>APNE Dentaires cabinets prévoyance (1463)</b> <i>n° 2 garantie rente éducation</i>	27/02/2004	<b>3255</b>	BOH 2004/18
<b>APNE Bâtiment durée travail congés payés (1174)</b> <i>n° 1 heures supplémentaires (+ 10 salariés)</i>	17/03/2004	<b>3258</b>	BOH 2004/22
<b>APNE Bois formation continue moins de 10 salariés (1839)</b> <i>n° 2 champ d'application, dispositions financières</i>	14/12/2004		BOH 2005/7
<b>APNE Enseignement privé hors contrat ARTT (2203)</b> <i>n° 10 collecte frais du paritarisme (prévoyance)</i>	28/06/2004		BOH 2004/31
<b>APNE Menuiseries charpentes classifications et salaires (2273)</b> <i>n° 2 salaires et primes au 1<sup>er</sup> janvier 2004</i>	20/02/2004		BOH 2004/10
<b>CCN Sidérurgie (2344)</b> <i>diverses modifications avec annexe sur les rémunérations 2004</i>	18/05/2004 18/05/2004	<b>B.O bis 2003/12</b>	BOH 2004/25 BOH 2004/29
<b>CCN Centres de gestion agréés et habilités (2316)</b> <i>rémunérations au 1<sup>er</sup> janvier 2005</i>	24/09/2004	<b>B.O bis 2003/4</b>	BOH 2004/45
<b>CCN Enseignement privé administratif et documentaliste (2408)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> septembre 2004</i>	14/09/2004	<b>B.O bis 2004/7</b>	BOH 2005/6
<b>CCN Bâtiment ETAM (255)</b> <i>salaires (appointements minimaux) au 1<sup>er</sup> janvier 2004 Rhône-Alpes</i>	05/01/2004	<b>3002</b>	BOH 2004/9
<i>salaires minima au 1<sup>er</sup> avril 2004 Lorraine</i>	07/04/2004		BOH 2004/30
<i>valeur du point au 1<sup>er</sup> mai et 1<sup>er</sup> octobre 2004 Midi-Pyrénées</i>	20/04/2004		BOH 2004/21
<i>salaires minima et valeur du point au 1<sup>er</sup> octobre 2004 Haute-Normandie</i>	04/05/2004		BOH 2004/29
<i>appointements minimaux au 1<sup>er</sup> octobre 2004 Pays-de-la-Loire</i>	14/09/2004		BOH 2004/47
<i>valeur du point au 1<sup>er</sup> octobre 2004 Picardie</i>	15/10/2004		BOH 2005/10
<i>appointements minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2005 Nord-Pas-de-Calais</i>	03/12/2004		BOH 2005/7
<i>salaires minima 2005 Provence-Alpes-Côte d'azur</i>	09/12/2004		BOH 2005/4
<i>valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> juillet 2005 Aquitaine</i>	23/12/2004		BOH 2005/9

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCN Travaux publics ETAM (403)</b> <i>salaires (rémunérations minimales) pour 2004 Pays-de-la-Loire</i>	05/01/2004	<b>3005</b>	BOH 2004/8
<i>Décision unilatérale indemnités de petits déplacements (2 CC) Midi-Pyrénées</i>	19/01/2004		
<i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2004 Midi-Pyrénées</i>	19/01/2004		BOH 2004/8
<i>indemnités repas-transport au 1<sup>er</sup> avril 2004 (2 CC) Bourgogne</i>	18/03/2004		BOH 2004/51
<i>salaires 2004 Bourgogne</i>	18/03/2004		BOH 2004/51
<i>salaires minima 2005 Ile-de-France</i>	01/12/2004		BOH 2005/3
<i>indemnités de petits déplacements Alsace</i>	09/12/2004		BOH 2005/9
<i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2005 Alsace</i>	09/12/2004		BOH 2005/9
<i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2005 (2 CC) Limousin</i>	10/12/2004		BOH 2005/6
<i>salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2005 Limousin</i>	10/12/2004		BOH 2005/6
<i>indemnités petits déplacements 2005 (non sédentaire) Aquitaine</i>	13/12/2004		BOH 2005/8
<i>salaires minima pour 2005 Aquitaine</i>	13/12/2004		BOH 2005/8
<i>indemnités petits déplacements non sédentaires (2 CC) Picardie</i>	21/12/2004		BOH 2005/11
<i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2005 Picardie</i>	21/12/2004		BOH 2005/11
<b>CCN Papiers cartons production cadres et ingénieurs (700)</b> <i>n° 35 procédure mise à la retraite</i>	09/06/2004	<b>3011</b>	BOH 2004/27
<b>CCN Coopératives de consommation gérants (1325)</b> <i>statut des gérants mandataires</i>	19/04/2004	<b>3013</b>	BOH 2004/28
<b>CCN Cinéma production techniciens (14)</b> <i>barème hebdomadaire au 1<sup>er</sup> juillet 2004 (35 heures)</i>	30/06/2004	<b>3048</b>	BOH 2004/31
<i>barème hebdomadaire au 1<sup>er</sup> juillet 2004 (39 heures)</i>	30/06/2004		BOH 2004/31
<i>barème hebdomadaire au 1<sup>er</sup> janvier 2005</i>	16/12/2004		BOH 2005/5
<i>barème hebdomadaire 35 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2005</i>	16/12/2004		BOH 2005/5
<b>CCN Cinéma production ouvriers agents de maîtrise indépendants (294)</b> <i>salaires équipe de tournage au 1<sup>er</sup> juillet 2004 (35 heures)</i>	30/06/2004	<b>3048</b>	BOH 2004/31
<i>salaires équipe de tournage au 1<sup>er</sup> juillet 2004 (39 heures)</i>	30/06/2004		BOH 2004/31
<i>salaires équipe de tournage au 1<sup>er</sup> janvier 2005 (35 heures)</i>	16/12/2004		BOH 2005/5
<i>salaires équipe de tournage au 1<sup>er</sup> janvier 2005 (39 heures)</i>	16/12/2004		BOH 2005/5

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCN Cinéma production acteurs (435)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2004 acteurs de complément</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> septembre 2004</i> <i>annexe salaires (cachet, semaine) au 1<sup>er</sup> janvier 2005</i> <i>salaires acteurs de complément au 1<sup>er</sup> janvier 2005</i>	<i>30/06/2004</i> <i>30/06/2004</i> <i>16/12/2004</i> <i>16/12/2004</i>	<b>3048</b>	<i>BOH 2004/31</i> <i>BOH 2004/31</i> <i>BOH 2005/5</i> <i>BOH 2005/5</i>
<b>CCN Sociétés financières (478)</b> <i>modifications congés exceptionnels</i> <i>sections syndicales</i> <i>modification article 1<sup>er</sup> de la convention</i>	<i>02/04/2004</i> <i>02/04/2004</i> <i>17/09/2004</i>	<b>3059</b>	<i>BOH 2004/18</i> <i>BOH 2004/18</i> <i>BOH 2004/52</i>
<b>CCN Papiers cartons transformation cadres (707)</b> <i>n° 35 mise à la retraite (indemnités)</i>	<i>09/06/2004</i>	<b>3068</b>	<i>BOH 2004/27</i>
<b>CCN Alimentaires diverses industries (504)</b> <i>départ ou mise à la retraite (2 CC)</i> <i>n° 50 ressources garanties et primes au 1<sup>er</sup> janvier 2005</i>	<i>21/07/2004</i> <i>21/12/2004</i>	<b>3092</b>	<i>BOH 2004/39</i> <i>BOH 2005/7</i>
<b>CCN Personnes inadaptées et handicapées établissements (413)</b> <i>n° 292 emplois d'EPS et d'APS</i> <i>n° 295 personnels éducatifs et de surveillance</i> <i>n° 296 frais professionnels</i>	<i>14/01/2004</i> <i>10/05/2004</i> <i>10/05/2004</i>	<b>3116</b>	<i>BOH 2004/27</i> <i>BOH 2005/5</i> <i>BOH 2005/5</i>
<b>CCN Presse quotidienne régionale ouvriers (598)</b> <i>salaires 2004 (avec les journalistes) (3 CC)</i>	<i>29/03/2004</i>	<b>3140</b>	<i>BOH 2004/49</i>
<b>CCN Presse quotidienne départementale employés (693)</b> <i>salaires 2004 (4 CC)</i>	<i>06/04/2004</i>	<b>3140</b>	<i>BOH 2004/30</i>
<b>CCN Presse quotidienne régionale employés (698)</b> <i>salaires 2004 (avec les journalistes) (3 CC)</i>	<i>29/03/2004</i>	<b>3140</b>	<i>BOH 2004/49</i>
<b>CCN Presse quotidienne départementale ouvriers (1083)</b> <i>salaires 2004 (4 CC)</i>	<i>06/04/2004</i>	<b>3140</b>	<i>BOH 2004/30</i>
<b>CCN Presse quotidienne départementale cadres administratifs (781)</b> <i>salaires 2004 (4 CC)</i>	<i>06/04/2004</i>	<b>3141</b>	<i>BOH 2004/30</i>
<b>CCN Presse quotidienne départementale cadres techniques (1018)</b> <i>salaires 2004 (4 CC)</i>	<i>06/04/2004</i>	<b>3141</b>	<i>BOH 2004/30</i>

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCN Presse quotidienne régionale encadrement (1895)</b> <i>salaires 2004 (avec les journalistes) (3 CC)</i>	29/03/2004	<b>3141</b>	BOH 2004/49
<b>CCN HLM sociétés coopératives (1588)</b> <i>valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2005</i>	08/12/2004	<b>3191</b>	BOH 2005/5
<b>CCN* Enseignement privé personnel d'éducation (1788)</b> <i>nouvelle classification</i>	25/05/2004	<b>3209</b>	BOH 2004/37
<b>CCN Enseignement technique hors contrat personnel enseignant (1446)</b> <i>mise à jour de la convention collective</i>	01/06/2004	<b>3209</b>	BOH 2004/30
<b>CCN Centres de gestion agréés (1237)</b> <i>04.1 salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2004</i>	09/02/2004	<b>3220</b>	BOH 2004/10
<b>CCN* Enseignement privé personnels administratifs (1336)</b> <i>émergence de 2 nouveaux emplois</i>	14/05/2004	<b>3229</b>	BOH 2004/37
<b>CCN Enseignement privé psychologues (1334)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> septembre 2004</i>	14/04/2004	<b>3229</b>	BOH 2004/30
<b>CCN Navigant personnel des essais et réceptions (1612)</b> <i>n° 4 divers modifications</i>	25/05/2004	<b>3259</b>	BOH 2004/49
<b>CCN Charbon importation commerce gros cadres (1591)</b> <i>n° 73 valeur du point au 1<sup>er</sup> avril 2004</i> <i>départ et mise à la retraite (2 CC)</i> <i>journée solidarité (3 CC)</i> <i>n° 74 valeur du point au 1<sup>er</sup> octobre 2004</i>	23/03/2004 08/11/2004 08/11/2004 08/11/2004	<b>3263</b>	BOH 2004/22 BOH 2005/12 BOH 2005/12 BOH 2005/12
<b>CCN Charbon importation commerce gros ETAM (1622)</b> <i>n° 74 salaires à partir du 1<sup>er</sup> avril 2004</i> <i>départ et mise à la retraite avant 60 ans (2 CC)</i> <i>journée solidarité (3 CC)</i> <i>n° 75 valeur du point au 1<sup>er</sup> octobre 2004</i>	24/03/2004 08/11/2004 08/11/2004 08/11/2004	<b>3263</b>	BOH 2004/22 BOH 2005/12 BOH 2005/12 BOH 2005/12
<b>CCN Presse information spécialisée employés (1871)</b> <i>salaires pour l'année 2004</i>	30/04/2004	<b>3289</b>	BOH 2004/32

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCN Presse information spécialisée cadres ETAM (1874)</b> <i>négociation annuelle salaires 2004</i>	30/04/2004	3290	BOH 2004/32
<b>CCN Ports autonomes (11)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier au 1<sup>er</sup> avril 2004</i> <i>retraite CRP longues carrières handicapés</i> <i>règlement de retraite</i> <i>modification avenant retraite du 08 octobre 2004</i>	05/02/2004 08/10/2004 28/10/2004 10/11/2004		
<b>CCN Verre travail mécanique chalumeau (161)</b> <i>cessation anticipée d'activité</i>	13/02/2004		
<b>CCN Sécurité sociale organismes (218)</b> <i>mise en place d'un compte épargne temps</i> <i>frais de déplacement agent de direction</i> <i>frais de déplacement agents d'exécution cadres</i> <i>frais de déplacement agents direction comptables</i> <i>frais déplacement cadres, agents d'exécution</i> <i>indemnités responsabilité caissiers aides caissier</i> <i>prêt achat véhicule agent de direction, comptable</i> <i>prêts en vue de l'achat d'un véhicule à moteur</i> <i>prime de crèche au 1<sup>er</sup> janvier 2004</i> <i>prime mensuelle de transport au 1<sup>er</sup> octobre 2004</i> <i>aménagement accord prévoyance 07 janvier 1998</i> <i>aménagement accord prévoyance du 07 janvier 1998</i> <i>orientations méthodes négociation salariale</i> <i>protocole d'accord rémunération et classification</i> <i>rémunération au 1<sup>er</sup> janvier 2004</i>	01/03/2004 02/04/2004 02/04/2004 02/04/2004 02/04/2004 02/04/2004 02/04/2004 02/04/2004 02/04/2004 02/04/2004 02/04/2004 02/04/2004 18/11/2004 26/11/2004 30/11/2004 30/11/2004 30/11/2004		BOH 2004/26
<b>CCN Tribunaux de commerce greffes (240)</b> <i>titre XXV formation professionnelle</i>	14/12/2004		
<b>CCN Avoués cours d'appel (277)</b> <i>salaires minima à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004</i> <i>régime de prévoyance</i> <i>départ et mise à la retraite</i> <i>formation professionnelle</i>	08/01/2004 09/07/2004 18/11/2004 18/11/2004		BOH 2004/8 BOH 2004/44 BOH 2004/50 BOH 2004/50
<b>CCN Médico-sociaux établissements FFESCPE (405)</b> <i>01-2004 valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2004</i>	14/01/2004		BOH 2004/13
<b>CCN Produits exotiques industries (506)</b> <i>départ ou mise à la retraite (2 CC)</i> <i>n° 50 ressources garanties et primes au 1<sup>er</sup> janvier 2005</i>	21/07/2004 21/12/2004		BOH 2004/39 BOH 2005/7

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue



Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCN Crédit mutuel (1468)</b> <i>mise à la retraite à 60 ans</i>	22/09/2004		BOH 2004/47
<b>CCN Régies de quartier (2132)</b> <i>formation professionnelle</i>	15/09/2004		
<b>CCN Formateur personnel enseignant (2152)</b> <i>valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2005</i>	06/12/2004		
<b>CCNE Vente à distance entreprises (2198)</b> <i>avenant d'adhésion du SNEVD à la CC vente catalogue Nord Est</i> <i>n° 1 modification article 14 réunions paritaires</i> <i>n° 2 modification champ d'application intitulé création d'une CPNEFP</i>	09/11/2004 09/11/2004 09/11/2004 08/12/2004	<b>B.O bis 2001/4</b>	BOH 2005/5 BOH 2005/4 BOH 2005/4 BOH 2005/11
<b>CCNE Pétrole industrie (1388)</b> <i>mises à la retraite</i> <i>formation professionnelle</i>	29/03/2004 09/12/2004	<b>3001</b>	BOH 2004/18 BOH 2005/3
<b>CCNE Combustibles solides liquides gazeux négoce (1408)</b> <i>modifications accord formation professionnelle conducteur véhicule</i> <i>départ à la retraite</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> mai 2004</i> <i>rectificatif avenant du 30 mars 2004 sur la formation</i>	30/03/2004 07/05/2004 07/05/2004 05/07/2004	<b>3004</b>	BOH 2004/21 BOH 2004/22 BOH 2004/22 BOH 2004/39

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Travaux publics ouvriers (1702)</b>		<b>3005</b>	
<i>Décision unilatérale indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2004 Limousin</i>	05/01/2004		
<i>salaires (rémunérations minimales) pour 2004 Pays-de-la-Loire</i>	05/01/2004		BOH 2004/8
<i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2004 Picardie</i>	09/01/2004		BOH 2005/10
<i>indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2004 Lorraine</i>	14/01/2004		BOH 2004/14
<i>Décision unilatérale indemnités de petits déplacements (2 CC) Midi-Pyrénées</i>	19/01/2004		
<i>salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 Midi-Pyrénées</i>	19/01/2004		BOH 2004/8
<i>salaires 2004 (sur la base des 35 heures) Lorraine</i>	12/02/2004		BOH 2004/21
<i>indemnités de déplacements au 1<sup>er</sup> avril 2004 Ain</i>	26/02/2004		BOH 2004/39
<i>indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> mars 2004 Rhône</i>	15/03/2004		BOH 2004/27
<i>indemnités repas-transport au 1<sup>er</sup> avril 2004 (2 CC) Bourgogne</i>	18/03/2004		BOH 2004/51
<i>salaires 2004 Bourgogne</i>	18/03/2004		BOH 2004/51
<i>indemnités petits déplacements Ile-de-France</i>	05/05/2004		BOH 2004/27
<i>salaires des apprentis au 1<sup>er</sup> juin 2004 Ile-de-France</i>	26/05/2004		BOH 2004/26
<i>indemnités de petits déplacements 2005 Bretagne</i>	30/11/2004		BOH 2005/10
<i>salaires pour l'année 2005 Bretagne</i>	30/11/2004		BOH 2005/10
<i>indemnités petits déplacements 2005 Ile-de-France</i>	01/12/2004		BOH 2005/3
<i>indemnités petits déplacements pour l'année 2005 Auvergne</i>	01/12/2004		BOH 2005/4
<i>salaires minima 2005 Ile-de-France</i>	01/12/2004		BOH 2005/3
<i>valeur salaires minima pour l'année 2005 Auvergne</i>	01/12/2004		BOH 2005/4
<i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2005 (2 CC) Limousin</i>	10/12/2004		BOH 2005/6
<i>salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2005 Limousin</i>	10/12/2004		BOH 2005/6
<i>salaires pour l'année 2005 Poitou-charentes</i>	10/12/2004		BOH 2005/5
<i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2005 (2 CC) Aquitaine</i>	13/12/2004		BOH 2005/8
<i>salaires minima pour l'année 2005 Aquitaine</i>	13/12/2004		BOH 2005/8
<i>salaires minima pour 2005 Franche-Comté</i>	16/12/2004		BOH 2005/11
<i>indemnités petits déplacements 2005 (2 CC) Picardie</i>	21/12/2004		BOH 2005/11
<i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2005 Picardie</i>	21/12/2004		BOH 2005/10
<b>CCNE Alimentation maison gérant succursales (1314)</b>		<b>3007</b>	
<i>n° 43 minima garantis au 1<sup>er</sup> janvier au 1<sup>er</sup> juillet 2004</i>	16/01/2004		BOH 2004/10
<i>n° 44 départ et mise à la retraite</i>	01/03/2004		BOH 2004/20
<i>n° 45 prévoyance, départ et mise à la retraite</i>	21/06/2004		BOH 2004/28

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Fleuristes animaux familiaux (1978)</b> <i>n° 4 à l'accord ARTT (heures supplémentaires) salaires minima conventionnels</i>	<i>08/07/2004 08/07/2004</i>	<b>3010</b>	<i>BOH 2004/40 BOH 2004/40</i>
<b>CCNE Jeunes travailleurs foyers et services organismes (2336)</b> <i>n° 5 absence pour maladie ou accident n° 6 révision (article 1.1) n° 7 point d'ancienneté n° 8 jours fériés n° 9 mise à la retraite n° 2 aménagement temps de travail des cadres n° 3 indemnité travail le 1<sup>er</sup> mai n° 10 prévoyance n° 11 choix organisme gestionnaires prévoyance n° 12 taux de cotisation régime de prévoyance n° 4 réunions nationales</i>	<i>15/06/2004 15/06/2004 15/06/2004 15/06/2004 15/09/2004 21/10/2004 09/11/2004 01/12/2004 01/12/2004 01/12/2004 01/12/2004</i>	<b>3014</b>	<i>BOH 2004/28 BOH 2004/28 BOH 2004/28 BOH 2004/28 BOH 2004/43 BOH 2005/2 BOH 2005/2 BOH 2005/2 BOH 2005/2 BOH 2005/2 BOH 2005/2</i>
<b>CCNE Bureaux d'études techniques (1486)</b> <i>n° 28 départ et mise à la retraite travail dimanche et jours fériés dispositions financières travail exceptionnel les dimanches et jours fériés n° 29 valeur du point des IC n° 30 appointements minimaux ETAM</i>	<i>28/04/2004 28/04/2004 28/04/2004 05/10/2004 20/10/2004</i>	<b>3018</b>	<i>BOH 2004/21 BOH 2004/27 BOH 2004/27 BOH 2004/45 BOH 2004/48</i>
<b>CCNE Papeterie et bureau fabrique d'articles (1689)</b> <i>n° 2 salaires à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2003 n° 3 modification d'ordre technique intitulé</i>	<i>08/01/2004 08/01/2004</i>	<b>3019</b>	<i>BOH 2004/6 BOH 2004/6</i>
<b>CCNE Experts-comptables et commissaires aux comptes (787)</b> <i>n° 26 bis emploi, formation et durée du travail n° 28 sur la mise à la retraite</i>	<i>20/02/2004 12/05/2004</i>	<b>3020</b>	<i>BOH 2004/18 BOH 2004/23</i>
<b>CCNE Aéraulique installation entretien réparation (1412)</b> <i>Délibération CNPI temps de trajet domicile-intervention n° 33 retraite n° 34 salaires, primes d'ancienneté et d'astreinte formation professionnelle</i>	<i>23/03/2004 14/06/2004 14/06/2004 07/12/2004</i>	<b>3023</b>	<i>BOH 2005/1 BOH 2004/29 BOH 2004/29 BOH 2005/7</i>
<b>CCNE Métallurgie ingénieurs et cadres (650)</b> <i>barème appointements minimaux à partir de 2005</i>	<i>21/12/2004</i>	<b>3025</b>	<i>BOH 2005/2</i>
<b>CCNE Vins cidres jus de fruits spiritueux (493)</b> <i>n° 8 salaires minima professionnels (annexe IV)</i>	<i>16/02/2004</i>	<b>3029</b>	<i>BOH 2004/12</i>

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Glaces sorbets crèmes glacées industrie (1941)</b> <i>n° 13 salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2004</i> <i>n° 14 mise à la retraite</i>	<i>14/01/2004</i> <i>13/09/2004</i>	<b>3030</b>	<i>BOH 2004/6</i> <i>BOH 2004/41</i>
<b>CCNE Médecine du travail services interentreprises (897)</b> <i>PV commission paritaire rémunérations 1<sup>er</sup> janvier 2003</i> <i>PV commission paritaire rémunérations en 2004</i> <i>rémunérations minimales conventionnelles en 2003</i> <i>salaires des cadres et employés au 1<sup>er</sup> janvier 2004</i>	<i>18/02/2004</i> <i>18/02/2004</i> <i>18/02/2004</i> <i>18/02/2004</i>	<b>3031</b>	<i>BOH 2004/26</i> <i>BOH 2004/26</i> <i>BOH 2004/19</i> <i>BOH 2004/19</i>
<b>CCNE Automobile services (1090)</b> <i>travail du dimanche des vendeurs Ardennes</i>	<i>28/05/2004</i>	<b>3034</b>	<i>BOH 2004/35</i>
<b>CCNE Automobile services (1090)</b> <i>n° 37 travail de nuit et régime d'équivalence</i> <i>n° 4 avenant du 16 novembre 2000 paritarisme</i> <i>certificats de qualification professionnelle (CQP)</i> <i>n° 38 qualifications professionnelles</i> <i>accord annexé à l'avenant 39 mise à la retraite</i> <i>n° 39 départ à la retraite</i> <i>n° 39 bis mise à la retraite</i> <i>contrats et périodes de professionnalisation</i> <i>n° 3 à l'accord du 16 novembre 2000 sur le paritarisme</i> <i>n° 40 sur le dialogue paritaire</i> <i>n° 7 à l'accord prévoyance (règlements de prévoyance)</i> <i>n° 41 action sociale</i> <i>salaires minima</i> <i>n° 42 dialogue social</i> <i>n° 1 aux statuts de l'IPSA du 15 mars 2001</i> <i>n° 4 au fonctionnement paritarisme du 16 novembre 2000</i> <i>n° 8 au règlement de prévoyance du 16 novembre 2000</i> <i>droit individuel à la formation (DIF)</i> <i>entretien professionnel</i> <i>n° 2 au règlement d'inter-auto-plan</i> <i>n° 34 ter épargne salariale</i> <i>n° 43 formation professionnelle</i> <i>validation des acquis de l'expérience (VAE)</i>	<i>13/01/2004</i> <i>13/01/2004</i> <i>20/01/2004</i> <i>20/01/2004</i> <i>18/02/2004</i> <i>18/02/2004</i> <i>18/03/2004</i> <i>30/06/2004</i> <i>30/06/2004</i> <i>30/06/2004</i> <i>30/06/2004</i> <i>30/06/2004</i> <i>28/09/2004</i> <i>28/09/2004</i> <i>19/10/2004</i> <i>09/12/2004</i> <i>09/12/2004</i> <i>09/12/2004</i> <i>14/12/2004</i> <i>14/12/2004</i> <i>14/12/2004</i> <i>14/12/2004</i> <i>14/12/2004</i> <i>14/12/2004</i> <i>14/12/2004</i>	<b>3034</b>	<i>BOH 2004/6</i> <i>BOH 2004/6</i> <i>BOH 2004/6</i> <i>BOH 2004/6</i> <i>BOH 2004/12</i> <i>BOH 2004/12</i> <i>BOH 2004/15</i> <i>BOH 2004/29</i> <i>BOH 2004/29</i> <i>BOH 2004/29</i> <i>BOH 2004/29</i> <i>BOH 2004/29</i> <i>BOH 2004/46</i> <i>BOH 2004/46</i> <i>BOH 2004/52</i> <i>BOH 2005/7</i> <i>BOH 2005/7</i> <i>BOH 2005/7</i> <i>BOH 2005/8</i> <i>BOH 2005/8</i> <i>BOH 2005/8</i> <i>BOH 2005/8</i> <i>BOH 2005/8</i> <i>BOH 2005/8</i>
<b>CCNE Huissiers de justice (1921)</b> <i>n° 16 salaires et retraite complémentaire</i> <i>n° 17 membres des commissions paritaires</i> <i>n° 18 annexe 1 régime de prévoyance</i> <i>n° 19 formation professionnelle</i>	<i>23/03/2004</i> <i>08/07/2004</i> <i>21/10/2004</i> <i>24/11/2004</i>	<b>3037</b>	<i>BOH 2004/15</i> <i>BOH 2004/33</i> <i>BOH 2004/50</i> <i>BOH 2004/52</i>

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Équipements thermiques OETAM (998)</b> <i>article 43 durée organisation travail (titre habilit.) primes et indemnités au 1<sup>er</sup> juillet 2004</i>	18/06/2004 18/06/2004	<b>3042</b>	BOH 2004/43 BOH 2004/37
<b>CCNE Commerces de gros (573)</b> <i>n° 2 à l'accord du 16 décembre 1994 formation professionnelle</i>	14/10/2004	<b>3044</b>	BOH 2004/52
<b>CCNE Caoutchouc industrie (45)</b> <i>gestion des carrières et de l'emploi commission paritaire nationale de l'emploi (CNPE) avenant à l'avenant gestion carrières du 23 février 2004</i>	23/02/2004 23/06/2004 16/12/2004	<b>3046</b>	BOH 2004/12 BOH 2004/30 BOH 2005/5
<b>CCNE Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761)</b> <i>barème des salaires conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2005 n° 4 formation professionnelle</i>	17/11/2004 17/11/2004	<b>3047</b>	BOH 2005/6 BOH 2005/1
<b>CCNE Sports équipements de loisirs commerce (1557)</b> <i>CQP maîtrise professionnelle technicien produit sport</i>	04/11/2004	<b>3049</b>	BOH 2005/6
<b>CCNE Miroiterie transformation négoce du verre (1499)</b> <i>salaires minimaux professionnels au 1<sup>er</sup> mai 2004 à l'accord du 07 mai 2004 salaires minimaux professionnels</i>	07/05/2004 28/09/2004	<b>3050</b>	BOH 2004/21 BOH 2004/49
<b>CCNE Pharmacie d'officine (1996)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2004 objectifs et priorités formation professionnelle frais d'équipement salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005</i>	05/07/2004 30/11/2004 13/12/2004 13/12/2004	<b>3052</b>	BOH 2004/32 BOH 2005/4 BOH 2005/4 BOH 2005/4
<b>CCNE Ameublement négoce (1880)</b> <i>modification article 7 accord classification</i>	14/01/2004	<b>3056</b>	BOH 2004/9
<b>CCNE Cuirs et peaux industrie (207)</b> <i>n° 52 s salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2004 n° 04-a formation professionnelle</i>	06/07/2004 03/11/2004	<b>3058</b>	BOH 2004/41 BOH 2004/50
<b>CCNE Meunerie (1930)</b> <i>n° 20 rémunération annuelle minimale au 1<sup>er</sup> janvier 2004 création d'une CPNE mise en place du CQP "conducteur de moulin" n° 21 mise à la retraite par l'employeur</i>	18/06/2004 10/09/2004 10/09/2004 27/10/2004	<b>3060</b>	BOH 2004/30 BOH 2004/44 BOH 2004/44 BOH 2004/50
<b>CCNE Tourisme et agences de voyages personnel (1710)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2004 formation professionnelle tout au long de la vie</i>	19/01/2004 29/11/2004	<b>3061</b>	BOH 2004/8 BOH 2005/4

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Architecture entreprises (2332)</b> salaires 2004 Picardie modifications de l'accord prévoyance salaires au 1 <sup>er</sup> février 2004 Nord-Pas-de-Calais salaires à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2004 Haute-Normandie salaires 2004 (valeur du point) Pays-de-la-Loire salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2004 Lorraine salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2004 Rhône-Alpes salaires au 1 <sup>er</sup> avril 2004 Limousin salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2004 Auvergne salaires 2004 Ile-de-France salaires 2004 (valeur du point) Poitou-Charentes salaires au 1 <sup>er</sup> juin 2004 Aquitaine valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2004 Centre salaires 2004 Bretagne salaires 2004 Languedoc-Roussillon salaires 2004 Basse-Normandie salaires 2004 Corse salaires 2004 Alsace salaires 2004 Champagne-Ardenne salaires à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2004 Franche-Comté salaires à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2004 PACA salaires à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2004 Midi-Pyrénées	21/01/2004 18/02/2004 18/02/2004 20/02/2004 26/02/2004 01/03/2004 09/03/2004 12/03/2004 15/03/2004 17/03/2004 25/03/2004 20/04/2004 23/04/2004 13/05/2004 08/07/2004 08/07/2004 08/07/2004 08/07/2004 08/07/2004 08/07/2004 08/07/2004 08/07/2004 08/07/2004	<b>3062</b>	BOH 2004/30 BOH 2004/10 BOH 2004/44 BOH 2004/31 BOH 2004/19 BOH 2004/31 BOH 2004/19 BOH 2004/31 BOH 2004/31 BOH 2004/18 BOH 2004/19 BOH 2004/31 BOH 2004/26 BOH 2004/46 BOH 2004/32 BOH 2004/32 BOH 2004/32 BOH 2004/32 BOH 2004/32 BOH 2004/32 BOH 2004/32
<b>CCNE Chaux industrie encadrement (1119)</b> salaires et primes au 1 <sup>er</sup> mars 2004 (2 CC)	15/06/2004	<b>3064</b>	BOH 2004/33
<b>CCNE Chaux industrie ETDAM (1178)</b> salaires et primes au 1 <sup>er</sup> mars 2004 (2 CC)	15/06/2004	<b>3064</b>	BOH 2004/33
<b>CCNE Chaux industrie ouvriers (1177)</b> salaires au 1 <sup>er</sup> mars et au 1 <sup>er</sup> juillet 2004	15/06/2004	<b>3064</b>	BOH 2004/34
<b>CCNE Plasturgie (292)</b> décision CPNI article 29 bis indemnité départ retraite affectation des fonds aux CFA ingénierie de formation formation professionnelle tout au long de la vie barème salaires minima pour 2004 classifications	20/04/2004 12/05/2004 12/05/2004 24/11/2004 16/12/2004 16/12/2004	<b>3066</b>	BOH 2004/23 BOH 2004/22 BOH 2004/22 BOH 2004/53 BOH 2005/4 BOH 2005/4
<b>CCNE Fourrure industrie (673)</b> n° 58 salaires minima à compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2004 n° 59 salaires minima au 1 <sup>er</sup> septembre 2004	24/12/2004 24/12/2004	<b>3067</b>	BOH 2005/10 BOH 2005/10

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Publicité (86)</b> <i>n° 15 qualifications professionnelles salaires primes</i> <i>n° 16 formation professionnelle</i>	<i>16/03/2004</i> <i>29/11/2004</i>	<b>3073</b>	<i>BOH 2004/16</i> <i>BOH 2004/52</i>
<b>CCNE Audiovisuel électronique équipement ménager commerce (1686)</b> <i>n° 27 emploi et formation</i> <i>n° 28 salaires au 1<sup>er</sup> novembre 2004</i>	<i>22/06/2004</i> <i>29/10/2004</i>	<b>3076</b>	<i>BOH 2004/34</i> <i>BOH 2004/49</i>
<b>CCNE Avocats salariés (1850)</b> <i>n° 10 création section avocats salariés de la CPNE</i> <i>n° 7 salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2005</i> <i>n° 8 retraite</i> <i>n° 9 formation professionnelle</i>	<i>05/11/2004</i> <i>05/11/2004</i> <i>05/11/2004</i> <i>05/11/2004</i>	<b>3078</b>	<i>BOH 2004/49</i> <i>BOH 2004/49</i> <i>BOH 2004/49</i> <i>BOH 2004/49</i>
<b>CCNE Avocats cabinets personnel salarié (1000)</b> <i>n° 75 retraite et formation professionnelle</i> <i>n° 76 garantie dépendance</i> <i>avis interprétatif 2004-01 prévoyance</i> <i>avis interprétatif 2004-02 prévoyance</i> <i>avis interprétatif 2004-03 heures supplémentaires</i> <i>avis interprétatif 2004-04 13<sup>ème</sup> mois</i> <i>n° 77 CPNE</i> <i>n° 78 minima conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2005</i>	<i>09/07/2004</i> <i>09/07/2004</i> <i>29/10/2004</i> <i>29/10/2004</i> <i>29/10/2004</i> <i>29/10/2004</i> <i>03/12/2004</i> <i>03/12/2004</i>	<b>3078</b>	<i>BOH 2004/34</i> <i>BOH 2004/32</i> <i>BOH 2004/48</i> <i>BOH 2004/48</i> <i>BOH 2004/48</i> <i>BOH 2004/48</i> <i>BOH 2005/2</i> <i>BOH 2005/2</i>
<b>CCNE Verre fabrication mécanique industries (669)</b> <i>appointements minimaux</i>	<i>20/09/2004</i>	<b>3079</b>	<i>BOH 2004/45</i>

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Carrières matériaux industrie ouvriers (87)</b> salaires au 1 <sup>er</sup> janvier et 1 <sup>er</sup> juillet 2004 Alsace n° 29 salaires à compter du 1 <sup>er</sup> février 2004 Provence-Alpes-Côte d'azur Corse salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2004 Midi-Pyrénées salaires au 1 <sup>er</sup> mars 2004 Picardie salaires minimaux à compter du 1 <sup>er</sup> mai 2004 et 2005 Limousin salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> juin 2004 Basse-Normandie salaires minimaux mensuels ouvriers au 1 <sup>er</sup> juillet 2004 Pays-de-la-Loire n° 25 salaires au 1 <sup>er</sup> novembre 2004 Languedoc-Roussillon salaires au 1 <sup>er</sup> novembre 2004 (ouvriers granit) Bretagne salaires au 1 <sup>er</sup> octobre 2004 (sauf granit) Bretagne salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2005 Centre n° 30 salaires au 1 <sup>er</sup> novembre 2004 Provence-Alpes-Côte-d'Azur- Corse salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2005 Auvergne salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2005 Picardie salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier et au 1 <sup>er</sup> juillet 2005 Poitou-Charentes n° 45 salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2005 Lorraine salaires à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2005 Aquitaine	08/01/2004 21/01/2004  28/01/2004 18/02/2004 05/05/2004  07/05/2004 01/07/2004  18/10/2004 20/10/2004 20/10/2004 29/10/2004 02/11/2004  17/11/2004 08/12/2004 08/12/2004  10/12/2004 23/12/2004	<b>3081</b>	BOH 2004/10 BOH 2004/6  BOH 2004/8 BOH 2004/27 BOH 2004/31  BOH 2004/46 BOH 2004/34  BOH 2004/48 BOH 2005/12 BOH 2005/12 BOH 2005/3 BOH 2004/51  BOH 2005/2 BOH 2005/11 BOH 2005/11  BOH 2005/11 BOH 2005/8
<b>CCNE Carrières matériaux industrie ouvriers (87)</b> départ et mise à la retraite (3 CC)	15/11/2004	<b>3081</b>	BOH 2004/51
<b>CCNE Carrières matériaux industrie ETAM (135)</b> n° 33 salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> novembre 2004 départ et mise à la retraite (3 CC)	20/10/2004 15/11/2004	<b>3081</b>	BOH 2004/47 BOH 2004/51
<b>CCNE Carrières matériaux industrie cadres (211)</b> n° 35 salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> novembre 2004 départ et mise à la retraite (3 CC)	20/10/2004 15/11/2004	<b>3081</b>	BOH 2004/47 BOH 2004/51
<b>CCNE Optique lunetterie de détail (1431)</b> salaires minima fonds de financement du paritarisme	25/05/2004 08/12/2004	<b>3084</b>	BOH 2004/26 BOH 2005/4

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue



Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Transports routiers (16)</b>		<b>3085</b>	
<i>n° 45 frais de déplacement ouvriers (annexe 1)</i>	08/01/2004		BOH 2004/6
<i>n° 2 avenant ARTT transport des voyageurs</i>	16/01/2004		BOH 2004/11
<i>n° 46 frais de déplacements ouvriers (annexe 1)</i>	16/02/2004		BOH 2004/11
<i>n° 69 salaires des ingénieurs et cadres (annexe 4)</i>	16/02/2004		BOH 2004/11
<i>n° 77 annexe 3 salaires des techniciens et agents de maîtrise</i>	16/02/2004		BOH 2004/10
<i>n° 79 annexe 2 salaires et indemnités</i>	16/02/2004		BOH 2004/10
<i>n° 91 annexe 1 salaires des ouvriers</i>	16/02/2004		BOH 2004/10
<i>salaires ambulanciers transport sanitaire 2004</i>	16/02/2004		BOH 2004/10
<i>n° 70 annexe 4 départ en retraite ingénieurs cadre</i>	19/04/2004		BOH 2004/19
<i>n° 78 annexe 3 départ en retraite techniciens et agents de maîtrise</i>	19/04/2004		BOH 2004/19
<i>n° 80 annexe 2 départ en retraite des employés</i>	19/04/2004		BOH 2004/19
<i>n° 92 annexe 1 départ en retraite des ouvriers</i>	19/04/2004		BOH 2004/19
<i>personnel entreprises de prestations logistiques</i>	30/06/2004		BOH 2004/32
<i>rémunérations conventionnelles 2004 (déménagement)</i>	21/07/2004		BOH 2004/34
<i>activité périodes scolaires transport voyageurs</i>	24/09/2004		BOH 2004/51
<i>n° 93 annexe 1 salaires des ouvriers</i>	24/09/2004		BOH 2004/50
<i>PV activité périodes scolaires transport voyageurs</i>	24/09/2004		BOH 2004/51
<i>annexe 6 déblocage exceptionnel et participation</i>	30/09/2004		BOH 2004/45
<i>formation professionnelle</i>	25/11/2004		BOH 2004/52
<i>PV formation professionnelle</i>	25/11/2004		BOH 2004/52
<i>indemnités dimanches, jours fériés (ambulanciers)</i>	02/12/2004		BOH 2005/4
<i>n° 47 annexe 1 frais de déplacement ouvriers</i>	30/12/2004		BOH 2005/7
<b>CCNE Tuiles et briques industrie (1170)</b>		<b>3086</b>	
<i>n° 1 RMAG, prime ancienneté et de départ retraite</i>	13/02/2004		BOH 2004/12
<i>réforme de la classification et avenant n° 1 (RMA)</i>	13/02/2004		BOH 2004/10
<b>CCNE Immobilier (1527)</b>		<b>3090</b>	
<i>n° 26 actualisation de la convention</i>	22/03/2004		BOH 2004/25
<b>CCNE Cinéma exploitation (1307)</b>		<b>3097</b>	
<i>S 34 valeur du point juillet et octobre 2004</i>	29/04/2004		BOH 2005/12
<b>CCNE Habillement industries (247)</b>		<b>3098</b>	
<i>N° 48 classifications et salaires au 1<sup>er</sup> mai 2004</i>	15/04/2004		BOH 2004/21
<i>formation professionnelle</i>	05/11/2004		BOH 2004/49
<b>CCNE Transports publics urbains de voyageurs (1424)</b>		<b>3099</b>	
<i>salaires pour 2004</i>	22/06/2004		BOH 2004/34

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Importation exportation commission courtage (43)</b> <i>régime de prévoyance</i> <i>article 16 "indemnité de départ en fin de carrière"</i> <i>n° 1 à l'accord prévoyance du 19 janvier 2004</i> <i>n° 3 à l'avenant du 19 décembre 1994 (FORCO)</i> <i>formation professionnelle</i> <i>n° 3 à l'avenant du 16 décembre 1994 (INTERGROS)</i> <i>formation professionnelle</i> <i>appointements minimaux au 1er janvier 2005</i>	 <i>19/01/2004</i> <i>26/03/2004</i> <i>03/09/2004</i> <i>22/10/2004</i>  <i>22/10/2004</i>  <i>16/11/2004</i>	<b>3100</b>	 <i>BOH 2004/11</i> <i>BOH 2004/19</i> <i>BOH 2004/42</i> <i>BOH 2004/52</i>  <i>BOH 2004/53</i>  <i>BOH 2004/53</i>
<b>CCNE Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992)</b> <i>n° 93 CQP modifications d'intitulés de postes</i> <i>n° 94 référentiels de CQP</i> <i>n° 95 salaires conventionnels au 1er avril 2004</i> <i>n° 96 CQP "technicien boucher"</i> <i>n° 97 salaires au 1<sup>er</sup> octobre 2004</i> <i>n° 98 heures supplémentaires</i> <i>n° 100 cotisation insertion des jeunes</i> <i>n° 101 caisse de retraite complémentaire</i> <i>n° 99 formation professionnelle</i>	 <i>16/03/2004</i> <i>16/03/2004</i> <i>05/04/2004</i> <i>08/09/2004</i> <i>08/09/2004</i> <i>18/09/2004</i> <i>19/10/2004</i> <i>19/10/2004</i> <i>19/10/2004</i>	<b>3101</b>	 <i>BOH 2004/15</i> <i>BOH 2004/15</i> <i>BOH 2004/18</i> <i>BOH 2004/40</i> <i>BOH 2004/42</i> <i>BOH 2004/42</i> <i>BOH 2004/47</i> <i>BOH 2004/47</i> <i>BOH 2004/47</i>
<b>CCNE Boulangerie pâtisserie industrielle (1747)</b> <i>n° 15 salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005</i>	 <i>21/10/2004</i>	<b>3102</b>	 <i>BOH 2004/47</i>
<b>CCNE Edition (2121)</b> <i>fonds de prévoyance retraités de l'encadrement</i>	 <i>06/01/2004</i>	<b>3103</b>	 <i>BOH 2004/4</i>
<b>CCNE Pharmaceutique industrie (176)</b> <i>apprentissage liste des CFA</i> <i>(avenant à l'avenant du 19 mars 1996)</i> <i>certificats de qualification professionnelle (CQP)</i> <i>mise à la retraite avant 65 ans</i> <i>relatif au plan épargne interentreprise</i> <i>conditions d'appel d'offres régime prévoyance</i> <i>frais de logement et nourriture visiteurs médicaux</i> <i>indemnisation congé de paternité</i> <i>prévoyance</i> <i>comité paritaire de gestion retraite ARRCO</i> <i>commission paritaire sociale retraite ARRCO</i> <i>cotisations garanties maladie-chirurgie-maternité</i> <i>désignation organismes d'assurance-prévoyance</i> <i>égalité professionnelle femmes-hommes</i> <i>formation professionnelle et GPEC</i> <i>prévoyance (taux appel cotisation)</i>	 <i>19/01/2004</i>  <i>19/01/2004</i> <i>19/01/2004</i> <i>19/01/2004</i> <i>18/02/2004</i> <i>18/02/2004</i> <i>18/02/2004</i> <i>18/02/2004</i> <i>17/03/2004</i> <i>17/03/2004</i> <i>12/07/2004</i> <i>12/07/2004</i> <i>12/07/2004</i> <i>24/09/2004</i> <i>15/10/2004</i>	<b>3104</b>	 <i>BOH 2004/6</i>  <i>BOH 2004/8</i> <i>BOH 2004/6</i> <i>BOH 2004/6</i> <i>BOH 2004/10</i> <i>BOH 2004/12</i> <i>BOH 2004/10</i> <i>BOH 2004/12</i> <i>BOH 2004/20</i> <i>BOH 2004/20</i> <i>BOH 2004/33</i> <i>BOH 2004/39</i> <i>BOH 2004/33</i> <i>BOH 2004/43</i> <i>BOH 2004/46</i>

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Textile industrie (18)</b> <i>garantie décès au 1<sup>er</sup> juillet 2004 Meurthe-et-Moselle</i>	08/03/2004	<b>3106</b>	BOH 2004/25
<b>CCNE Textiles artificiels et synthétiques industries (1942)</b> <i>salaires 2004 et indemnité journalière</i>	16/12/2004	<b>3106</b>	BOH 2005/9
<b>CCNE Textile industrie (18)</b> <i>départs volontaires à la retraite avant 60 ans</i> <i>objectifs et priorités et moyens formation professionnelle</i> <i>départs volontaires retraite avant 60 ans</i>	01/06/2004 13/09/2004 16/09/2004	<b>3106</b>	BOH 2004/27 BOH 2004/42 BOH 2004/46
<b>CCNE Chimie industrie (44)</b> <i>départs à la retraite</i> <i>avis interprétatif accord ARTT du 8 février 1999</i> <i>forfaits dans le cadre de la professionnalisation</i> <i>formation professionnelle</i>	02/02/2004 26/04/2004 08/11/2004 08/11/2004	<b>3108</b>	BOH 2004/11 BOH 2004/20 BOH 2004/52 BOH 2004/52
<b>CCNE Assurances réassurances courtage entreprises (2247)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2004</i> <i>formation professionnelle</i>	24/06/2004 08/11/2004	<b>3110</b>	BOH 2004/30 BOH 2004/49
<b>CCNE Volailles abattoirs ateliers de découpe (1938)</b> <i>création d'une CPNEFP</i> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> mars 2004</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> décembre 2004</i>	26/02/2004 26/03/2004 17/11/2004	<b>3111</b>	BOH 2004/53 BOH 2004/18 BOH 2004/53
<b>CCNE Panneaux à base de bois industrie (2089)</b> <i>salaires et primes</i> <i>formation professionnelle tout au long de la vie</i> <i>n° 1 accord du 28 novembre 2001 création CPNE</i>	23/03/2004 24/11/2004 24/11/2004	<b>3113</b>	BOH 2004/23 BOH 2004/53 BOH 2004/53
<b>CCNE Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959)</b> <i>indemnité de départ à la retraite</i> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> juillet 2004</i> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> février 2005</i>	05/05/2004 05/05/2004 01/12/2004	<b>3114</b>	BOH 2004/26 BOH 2004/26 BOH 2005/8
<b>CCNE Assurances agences générales personnel (2335)</b> <i>n° 2 départ et mise en retraite</i> <i>formation professionnelle</i> <i>n° 3 salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005</i> <i>n° 4 entretien professionnel</i>	28/04/2004 01/12/2004 01/12/2004 01/12/2004	<b>3115</b>	BOH 2004/20 BOH 2004/52 BOH 2004/52 BOH 2004/52

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843)</b> <i>n° 3 rémunération des apprentis Bouches-du-Rhône salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2004 Maine-et-Loire salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2004 Eure n° 40 salaires au 1<sup>er</sup> septembre 2004 Région parisienne</i>	<i>24/03/2004 13/07/2004 19/08/2004 06/09/2004</i>	<b>3117</b>	<i>BOH 2004/22 BOH 2004/35 BOH 2004/39 BOH 2004/41</i>
<b>CCNE Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843)</b> <i>n° 1 à l'accord sur le paritarisme du 13 juillet 2000 n° 71 retraite complémentaire n° 72 prévoyance (assurance incapacité de travail) n° 73 salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2004 n° 74 création d'une CPNEFP n° 75 départ à la retraite</i>	<i>28/01/2004 28/01/2004 22/07/2004 22/07/2004 02/11/2004 02/12/2004</i>	<b>3117</b>	<i>BOH 2004/9 BOH 2004/9 BOH 2004/39 BOH 2004/39 BOH 2004/52 BOH 2004/52</i>
<b>CCNE Distributeurs conseils hors domicile (1536)</b> <i>sur l'apprentissage n° 04-1 salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> juillet 2004 n° 04-2 salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> novembre 2004</i>	<i>13/01/2004 29/06/2004 05/10/2004</i>	<b>3121</b>	<i>BOH 2004/7 BOH 2004/44 BOH 2004/49</i>
<b>CCNE Téléphériques et engins de remontées mécaniques (454)</b> <i>n° 28 portant institution d'une CPNEFP n° 58 annexe 4 départ et mise à la retraite n° 59 annexe 4 salaires au 1<sup>er</sup> juin 2004 n° 62 annexe 3 départ et mise à la retraite n° 63 annexe 3 salaires au 1<sup>er</sup> juin 2004 n° 64 annexe 1 départ et mise à la retraite n° 64 annexe 2 départ et mise à la retraite n° 65 annexe 1 salaires au 1<sup>er</sup> juin 2004 n° 65 annexe 2 salaires au 1<sup>er</sup> juin 2004</i>	<i>26/05/2004 26/05/2004 26/05/2004 26/05/2004 26/05/2004 26/05/2004 26/05/2004 26/05/2004 26/05/2004 26/05/2004</i>	<b>3122</b>	<i>BOH 2004/37 BOH 2004/38 BOH 2004/38 BOH 2004/37 BOH 2004/37 BOH 2004/38 BOH 2004/38 BOH 2004/38 BOH 2004/37 BOH 2004/38</i>
<b>CCNE Parfumerie esthétique (972)</b> <i>modifications portant sur la prévoyance n° 6 salaires minima mensuels au 1<sup>er</sup> avril 2004 n° 1 à l'avenant amélioration et information contrats de professionnalisation</i>	<i>12/02/2004 27/04/2004 03/05/2004 06/07/2004</i>	<b>3123</b>	<i>BOH 2004/14 BOH 2004/21 BOH 2004/22 BOH 2004/35</i>
<b>CCNE Laitière industrie (112)</b> <i>n° 23 annexe I bis salaires au 1<sup>er</sup> novembre 2004 n° 35 à l'annexe I salaires au 1<sup>er</sup> novembre 2004 primes d'ancienneté au 1<sup>er</sup> novembre 2004 rémunérations à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2004</i>	<i>27/10/2004 27/10/2004 27/10/2004 27/10/2004</i>	<b>3124</b>	<i>BOH 2004/52 BOH 2004/52 BOH 2004/52 BOH 2004/52</i>

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Charcutières industries (1586)</b> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> avril et 1<sup>er</sup> octobre 2004</i> <i>relatif à la santé et à la sécurité</i> <i>salaires minima garantis au 1<sup>er</sup> r octobre 2004</i>	<i>28/01/2004</i> <i>18/05/2004</i> <i>09/12/2004</i>	<b>3125</b>	<i>BOH 2004/10</i> <i>BOH 2004/28</i> <i>BOH 2005/4</i>
<b>CCNE Produits alimentaires élaborés industries (1396)</b> <i>n° 68 modification de 3 CQP et adoption de 2 CQP</i> <i>n° 69 salaires minima au 1<sup>er</sup> mai 2004</i> <i>n° 70 actualisation de la convention</i> <i>n° 71 régime de prévoyance</i>	<i>28/01/2004</i> <i>01/04/2004</i> <i>17/12/2004</i> <i>17/12/2004</i>	<b>3127</b>	<i>BOH 2004/13</i> <i>BOH 2004/19</i> <i>BOH 2005/7</i> <i>BOH 2005/7</i>
<b>CCNE Jeux jouets industries (1607)</b> <i>n° 22 salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2004</i> <i>n° 23 formation professionnelle</i>	<i>30/06/2004</i> <i>09/11/2004</i>	<b>3130</b>	<i>BOH 2004/34</i> <i>BOH 2004/51</i>
<b>CCNE Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404)</b> <i>gestion collecte fonds formation professionnelle</i> <i>n° 74 indemnité de départ à la retraite</i> <i>n° 75 salaires à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004</i>	<i>29/06/2004</i> <i>29/06/2004</i> <i>29/06/2004</i>	<b>3131</b>	<i>BOH 2004/39</i> <i>BOH 2004/33</i> <i>BOH 2004/32</i>
<b>CCNE Charcuterie de détail (953)</b> <i>n° 102 salaires à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004</i> <i>n° 100 modifiant l'avenant n° 58 contributions</i> <i>formation professionnelle</i> <i>n° 101 contrats de professionnalisation</i> <i>annexe avenant n° 103 contrats de garanties collectives</i> <i>n° 103 régime de prévoyance</i>	<i>02/07/2004</i> <i>24/09/2004</i>  <i>24/09/2004</i> <i>10/11/2004</i> <i>10/11/2004</i>	<b>3133</b>	<i>BOH 2004/32</i> <i>BOH 2004/43</i>  <i>BOH 2004/43</i> <i>BOH 2005/1</i> <i>BOH 2005/1</i>
<b>CCNE Notariat (2205)</b> <i>n° 4 salaires minima valeur du point au 1<sup>er</sup> mars 2004</i> <i>financement des syndicats jusqu'au 31 décembre 2006</i> <i>contrats de professionnalisation</i> <i>n° 5 formation professionnelle</i> <i>n° 1 plan d'épargne interentreprises</i>	<i>12/02/2004</i> <i>08/04/2004</i> <i>14/10/2004</i> <i>14/10/2004</i> <i>16/12/2004</i>	<b>3134</b>	<i>BOH 2004/10</i> <i>BOH 2004/18</i> <i>BOH 2004/46</i> <i>BOH 2004/46</i> <i>BOH 2005/2</i>
<b>CCNE Cartonnage industrie (489)</b> <i>n° 130 régime de prévoyance obligatoire</i> <i>n° 131 salaires minima professionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2005</i>	<i>28/06/2004</i> <i>20/12/2004</i>	<b>3135</b>	<i>BOH 2004/30</i> <i>BOH 2005/5</i>
<b>CCNE Journalistes (1480)</b> <i>salaires 2004 presse quotidienne départementale</i> <i>n° 6 salaires 2004 (2 CC)</i> <i>salaires 2004 presse d'information spécialisée</i>	<i>06/04/2004</i> <i>23/06/2004</i> <i>25/06/2004</i>	<b>3136</b>	<i>BOH 2004/30</i> <i>BOH 2004/36</i> <i>BOH 2004/32</i>

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Sérigraphie industrie (614)</b> <i>n° 1 à l'accord classifications professionnelles formation professionnelle et commission technique journée de solidarité modification titre et champ d'application</i>	<i>01/04/2004 15/11/2004 15/11/2004 15/11/2004</i>	<b>3137</b>	<i>BOH 2004/18 BOH 2005/2 BOH 2005/2 BOH 2005/2</i>
<b>CCNE Imprimerie de labeur et industries graphiques (184)</b> <i>salaires 2004 formation professionnelle tout au long de la vie équilibre régime prévoyance (CARPILIG)</i>	<i>02/03/2004 12/10/2004 25/10/2004</i>	<b>3138</b>	<i>BOH 2004/13 BOH 2004/45 BOH 2004/48</i>
<b>CCNE Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043)</b> <i>n° 7 commissions paritaires protection des salariés Alpes-maritimes n° 8 assermentation des gardiens-concierges Alpes-maritimes n° 59 modification annexe II salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2005</i>	<i>11/02/2004  05/05/2004  04/10/2004</i>	<b>3144</b>	<i>BOH 2004/14  BOH 2004/25  BOH 2004/52</i>
<b>CCNE Expertises évaluations industrielles entreprises (915)</b> <i>n° 44 salaires et valeur du point (annexe 1) n° 45 salaires, valeur du point (annexe II et III)</i>	<i>13/04/2004 13/04/2004</i>	<b>3145</b>	<i>BOH 2004/30 BOH 2004/30</i>
<b>CCNE Photographie professions (2162)</b> <i>formation professionnelle</i>	<i>09/12/2004</i>	<b>3150</b>	<i>BOH 2005/2</i>
<b>CCNE Tourisme social et familial organismes (1316)</b> <i>n° 8 à l'annexe I "régime de prévoyance" avis d'interprétation (personnel avenant n° 23) n° 42 création d'une CPNEF n° 43 plan de formation n° 44 désignation de l'OPCA n° 45 formation professionnelle continue</i>	<i>22/03/2004 03/06/2004 03/06/2004 03/06/2004 03/06/2004 03/06/2004 16/11/2004</i>	<b>3151</b>	<i>BOH 2004/19 BOH 2004/29 BOH 2004/29 BOH 2004/29 BOH 2004/29 BOH 2004/29 BOH 2005/1</i>
<b>CCNE Horlogerie (1044)</b> <i>réduction et organisation du temps de travail observatoire prospectif des métiers et qualifications n° 38 annexe II salaires à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004 annexe 6 avenant n° 3 "cadres" retraite n° 11 retraite (article 44 et 44 bis de la CCN) valorisation expérience, carrière, retraite 60 ans formation professionnelle tout au long de la vie n° 12 à l'avenant du 30 mars 2004 durée du travail</i>	<i>30/03/2004 01/07/2004 12/07/2004 01/09/2004 01/09/2004 01/09/2004 06/10/2004 06/10/2004</i>	<b>3152</b>	<i>BOH 2004/18 BOH 2004/32 BOH 2004/39 BOH 2004/46 BOH 2004/46 BOH 2004/46 BOH 2004/46 BOH 2004/47 BOH 2004/46</i>

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Navigation intérieure marchande personnel sédentaire (2174)</b> <i>formation professionnelle (3 CC)</i>	27/10/2004	<b>3153</b>	BOH 2004/48
<b>CCNE Matériaux construction négoce ouvriers (398)</b> <i>délibération commission nationale paritaire d'interprétation (3 CC)</i> <i>création d'une CPNEFP (3 CC)</i> <i>formation professionnelle (3 CC)</i>	14/01/2004 27/10/2004 27/10/2004	<b>3154</b>	BOH 2004/6 BOH 2004/49 BOH 2004/49
<b>CCNE Matériaux construction négoce ETAM (533)</b> <i>délibération commission nationale paritaire d'interprétation (3 CC)</i> <i>création d'une CPNEFP (3 CC)</i> <i>formation professionnelle (3 CC)</i>	14/01/2004 27/10/2004 27/10/2004	<b>3154</b>	BOH 2004/6 BOH 2004/49 BOH 2004/49
<b>CCNE Matériaux construction négoce cadres (652)</b> <i>délibération commission nationale paritaire d'interprétation (3 CC)</i> <i>création d'une CPNEFP (3 CC)</i> <i>formation professionnelle (3 CC)</i>	14/01/2004 27/10/2004 27/10/2004	<b>3154</b>	BOH 2004/6 BOH 2004/49 BOH 2004/49
<b>CCNE Ameublement fabrication (1411)</b> <i>n° 5 bis à l'accord prévoyance du 10 juillet 1996</i> <i>développement de l'apprentissage</i> <i>développement de la formation professionnelle</i>	06/01/2004 03/03/2004 06/10/2004	<b>3155</b>	BOH 2004/6 BOH 2004/14 BOH 2004/50
<b>CCNE Déchet activités (2149)</b> <i>n° 6 valeur du point au 1<sup>er</sup> février et au 1<sup>er</sup> mai 2004</i> <i>n° 7 conditions de départ en retraite</i> <i>n° 8 champ d'application de la convention</i> <i>n° 10 travail de nuit</i> <i>n° 11 formation professionnelle</i> <i>n° 9 valeur du point au 1<sup>er</sup> février 2005</i>	29/01/2004 09/02/2004 25/03/2004 15/12/2004 15/12/2004 15/12/2004	<b>3156</b>	BOH 2004/10 BOH 2004/12 BOH 2004/21 BOH 2005/10 BOH 2005/10 BOH 2005/10
<b>CCNE Coiffure (1078)</b> <i>mise en place du plan d'épargne Région parisienne</i> <i>n° 69 prévoyance (régime INPCA)</i> <i>n° 70 contrat de professionnalisation</i> <i>n° 70 taux d'appel du taux de cotisation INPCA</i> <i>n° 71 mutualisation fonds et actions de formation</i> <i>n° 72 développement du dialogue social</i>	22/11/2004 13/01/2004 26/05/2004 07/07/2004 07/07/2004 21/10/2004	<b>3159</b>	BOH 2004/51 BOH 2004/7 BOH 2004/33 BOH 2004/40 BOH 2004/50
<b>CCNE Banque (2120)</b> <i>modification article 1</i> <i>formation : observatoire et professionnalisation</i>	16/07/2004 26/11/2004	<b>3161</b>	BOH 2004/39 BOH 2005/1

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Chaussure industrie (1580)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> juillet 2004 et prime Pays-de-la-Loire</i>	20/01/2004	<b>3163</b>	BOH 2004/9
<i>congés pour événements familiaux Pays-de-la-Loire</i>	26/04/2004		BOH 2004/24
<i>indemnisation maladie et accident du travail Pays-de-la-Loire</i>	26/04/2004		BOH 2004/24
<b>CCNE Chaussure industrie (1580)</b> <i>formation professionnelle</i>	22/09/2004	<b>3163</b>	BOH 2004/50
<b>CCNE Produits du sol et engrais négoce et industrie (1077)</b> <i>relatif au travail de nuit</i>	27/01/2004	<b>3165</b>	BOH 2004/9
<i>départ en retraite (modification article 46)</i>	30/03/2004		BOH 2004/45
<i>n° 52 salaires (35 heures) au 1<sup>er</sup> juillet 2004</i>	08/07/2004		BOH 2004/45
<b>CCNE Casinos (2257)</b> <i>indemnisation salariés négociateurs</i>	23/01/2004	<b>3167</b>	BOH 2004/9
<i>n° 3 modifications après réserves et exclusions</i>	02/07/2004		BOH 2004/31
<b>CCNE Médicaux cabinets (1147)</b> <i>n° 39 valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2004</i>	29/07/2004	<b>3168</b>	BOH 2004/39
<i>n° 40 formation professionnelle</i>	16/11/2004		BOH 2005/1
<i>n° 41 cahier des charges régime de prévoyance</i>	15/12/2004		BOH 2005/11
<b>CCNE Métreurs vérificateurs (1726)</b> <i>n° 56 salaires (valeur du point)</i>	07/01/2004	<b>3169</b>	BOH 2004/4
<i>n° 56 salaires (valeur du point) Région parisienne</i>	07/01/2004		BOH 2004/4
<i>n° 57 salaires à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004</i>	07/07/2004		BOH 2004/32
<i>n° 57 salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2004 Région parisienne</i>	07/07/2004		BOH 2004/32
<b>CCNE Manutention ferroviaire travaux connexes (538)</b> <i>n° 84 salaires et primes au 1<sup>er</sup> juillet 2004 (annexe 2)</i>	15/01/2004	<b>3170</b>	BOH 2004/9
<i>n° 84 salaires et primes au 1<sup>er</sup> juillet 2004 (annexe 3)</i>	15/01/2004		BOH 2004/9
<i>n° 84 salaires et primes au 1<sup>er</sup> juillet 2004 (annexe 4)</i>	15/01/2004		BOH 2004/9
<i>n° 87 salaires et primes au 1<sup>er</sup> juillet 2004 (annexe 1)</i>	15/01/2004		BOH 2004/9
<b>CCNE Ecrire instruments (715)</b> <i>n° 33 salaires minimaux au 1<sup>er</sup> avril 2004</i>	05/04/2004	<b>3171</b>	BOH 2004/22
<b>CCNE Propreté entreprises (1810)</b> <i>formation professionnelle tout au long de la vie</i>	25/10/2004	<b>3173</b>	BOH 2004/47
<b>CCNE Cinéma distribution employés et ouvriers (716)</b> <i>modification annexe classification (2 CC)</i>	01/04/2004	<b>3174</b>	BOH 2005/12
<i>salaires 2004</i>	01/07/2004		BOH 2004/43

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue



Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise (892)</b> <i>modification annexe classification (2 CC)</i> <i>salaires pour 2004</i>	<i>01/04/2004</i> <i>01/07/2004</i>	<b>3174</b>	<i>BOH 2005/12</i> <i>BOH 2004/43</i>
<b>CCNE Tourisme organismes (1909)</b> <i>n° 2 heures supplémentaires</i> <i>modification avenant n° 1 à l'accord RTT (forfait cadre)</i>	<i>27/01/2004</i> <i>06/07/2004</i>	<b>3175</b>	<i>BOH 2004/9</i> <i>BOH 2004/44</i>
<b>CCNE Transports aériens personnel au sol (275)</b> <i>n° 1 à l'avenant n° 69 prorogation de l'avenant</i>	<i>10/12/2004</i>	<b>3177</b>	<i>BOH 2005/1</i>
<b>CCNE Exploitations frigorifiques (200)</b> <i>mise à la retraite des salariés de moins de 65 ans</i> <i>n° 66 salaires au 1<sup>er</sup> mai 2004</i>	<i>10/05/2004</i> <i>10/05/2004</i>	<b>3178</b>	<i>BOH 2004/31</i> <i>BOH 2004/31</i>
<b>CCNE Viandes industries et commerces en gros (1534)</b> <i>n° 60 rémunérations en 2004</i>	<i>07/04/2004</i>	<b>3179</b>	<i>BOH 2004/20</i>
<b>CCNE Particulier employeur salariés (2111)</b> <i>n° s 33 salaires</i>	<i>02/07/2004</i>	<b>3180</b>	<i>BOH 2004/32</i>
<b>CCNE Edition de musique cadre agent de maîtrise (1016)</b> <i>n° 37 salaires et valeur du point au 1<sup>er</sup> avril 2004</i>	<i>11/03/2004</i>	<b>3181</b>	<i>BOH 2004/21</i>
<b>CCNE Edition de musique employés (1194)</b> <i>n° 24 salaires au 1<sup>er</sup> avril et 1<sup>er</sup> septembre 2004</i>	<i>11/03/2004</i>	<b>3181</b>	<i>BOH 2004/21</i>
<b>CCNE Ports de plaisance (1182)</b> <i>n° 52 commission nationale paritaire (article 57)</i>	<i>11/02/2004</i>	<b>3183</b>	<i>BOH 2004/9</i>
<b>CCNE Oeufs conditionnement commercialisation transformation (2075)</b> <i>salaires pour l'année 2004</i>	<i>01/07/2004</i>	<b>3184</b>	<i>BOH 2004/37</i>
<b>CCNE Navigation de plaisance (1423)</b> <i>n° 5 annexe 4 frais de déplacement des délégués</i> <i>n° 2 à l'annexe n° 1 ouvriers (CQP)</i> <i>n° 33 rémunérations minimales au 1<sup>er</sup> juillet 2004</i>	<i>04/03/2004</i> <i>30/06/2004</i> <i>30/06/2004</i>	<b>3187</b>	<i>BOH 2004/15</i> <i>BOH 2004/34</i> <i>BOH 2004/33</i>
<b>CCNE HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150)</b> <i>n° 3 salaires pour 2005</i>	<i>10/12/2004</i>	<b>3190</b>	<i>BOH 2005/1</i>

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) (1596)</b>		<b>3193</b>	
<i>salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 Rhône-Alpes</i>	05/01/2004		BOH 2004/36
<i>indemnités petits déplacements (2 CC) Lorraine</i>	14/01/2004		BOH 2004/19
<i>indemnités petits déplacements 1<sup>er</sup> avril 2004 (2 CC) Ain</i>	26/02/2004		BOH 2004/40
<i>indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> mai 2004 Rhône</i>	15/03/2004		BOH 2004/27
<i>salaires minima au 1<sup>er</sup> avril 2004 (2 CC) Lorraine</i>	07/04/2004		BOH 2004/30
<i>indemnité de petits déplacements au 1<sup>er</sup> mai 2004</i> <i>Midi-Pyrénées</i>	20/04/2004		BOH 2004/21
<i>salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mai 2004 Midi-Pyrénées</i>	20/04/2004		BOH 2004/21
<i>organisation et indemnisation astreintes (2 CC)</i> <i>Rhône-Alpes</i>	28/04/2004		BOH 2004/40
<i>indemnités de petits déplacements (2 CC) Haute-Normandie</i>	04/05/2004		BOH 2004/25
<i>indemnités petits déplacements Centre</i>	04/05/2004		BOH 2004/27
<i>n° 10 salaires 1<sup>er</sup> octobre 2004 – 1<sup>er</sup> octobre 2005 –</i> <i>1<sup>er</sup> octobre 2006 (2 CC) Haute-Normandie</i>	04/05/2004		BOH 2004/25
<i>salaires au 1<sup>er</sup> juin 2004 Centre</i>	04/05/2004		BOH 2004/26
<i>n° 11 salaires minimaux au 1<sup>er</sup> octobre 2004 (2 CC)</i> <i>Basse-Normandie</i>	13/05/2004		BOH 2004/30
<i>salaires à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004 Aquitaine</i>	01/07/2004		BOH 2004/37
<i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> juillet 2004</i> <i>Poitou-Charentes</i>	09/07/2004		BOH 2004/33
<i>salaires minimaux à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004</i> <i>Poitou-Charentes</i>	09/07/2004		BOH 2004/33
<i>salaires minimaux au 1<sup>er</sup> octobre 2004 (2 CC)</i> <i>Pays-de-la-Loire</i>	14/09/2004		BOH 2004/47
<i>indemnité de repas au 1<sup>er</sup> septembre 2004 (2 CC) Limousin</i>	17/09/2004		BOH 2004/42
<i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> octobre 2004</i> <i>(2 CC) Vendée</i>	28/09/2004		BOH 2004/44
<i>primes d'outillage à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004 (2 CC)</i> <i>Picardie</i>	15/10/2004		BOH 2005/7
<i>salaires à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004 (2 CC) Picardie</i>	15/10/2004		BOH 2005/8
<i>indemnités de repas et petits déplacements Auvergne</i>	02/11/2004		BOH 2004/51
<i>salaires minima au 1<sup>er</sup> novembre 2004 Auvergne</i>	02/11/2004		BOH 2004/51
<i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2005 Centre</i>	17/11/2004		BOH 2005/5
<i>indemnités petits déplacements 1<sup>er</sup> janvier 2005 (2 CC)</i> <i>Provence-Apès-Côte d'azur Corse</i>	09/12/2004		BOH 2005/4
<i>salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2005 (2 CC)</i> <i>Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse</i>	09/12/2004		BOH 2005/4
<i>salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 Aquitaine</i>	23/12/2004		BOH 2005/8
<b>CCNE Prévention sécurité entreprises (1351)</b>		<b>3196</b>	
<i>création observatoire des métiers</i>	24/06/2004		BOH 2004/33

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Géomètres experts topographes photogrammètres (1598)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2004</i> <i>mise à la retraite salariés d'au moins 60 ans</i> <i>mise à la retraite avant 60 ans</i> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> juillet 2004</i>	<i>19/02/2004</i> <i>18/03/2004</i> <i>21/04/2004</i> <i>22/06/2004</i>	<b>3205</b>	<i>BOH 2004/12</i> <i>BOH 2004/18</i> <i>BOH 2004/23</i> <i>BOH 2004/30</i>
<b>CCNE Pâtisserie (1267)</b> <i>annexe à l'avenant 48 contrat de garanties collectives</i> <i>n° 47 article 23 salaires au 1<sup>er</sup> avril 2004</i> <i>n° 48 et (annexe) régime de prévoyance</i> <i>n° 49 barème des salaires au 1<sup>er</sup> octobre 2004</i> <i>n° 50 formation professionnelle</i> <i>n° 51 financement formation professionnelle</i> <i>n° 52 mutualisation plan de formation</i>	<i>09/03/2004</i> <i>09/03/2004</i> <i>09/03/2004</i> <i>13/07/2004</i> <i>28/09/2004</i> <i>28/09/2004</i> <i>28/09/2004</i>	<b>3215</b>	<i>BOH 2004/21</i> <i>BOH 2004/16</i> <i>BOH 2004/18</i> <i>BOH 2004/39</i> <i>BOH 2004/47</i> <i>BOH 2004/47</i> <i>BOH 2004/47</i>
<b>CCNE Sociaux centres socio-culturels (1261)</b> <i>contrat de garanties collectives (prévoyance)</i> <i>période d'essai des cadres</i> <i>protocole technique à l'accord prévoyance du 5 février 2004</i> <i>régime de prévoyance chapitre XIII</i> <i>régime de prévoyance obligatoire annexe V</i> <i>au chapitre XII sur les emplois repères</i> <i>chapitre XI statut cadre</i> <i>valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2005</i>	<i>05/02/2004</i> <i>05/02/2004</i> <i>05/02/2004</i> <i>05/02/2004</i> <i>05/02/2004</i> <i>19/11/2004</i> <i>19/11/2004</i> <i>19/11/2004</i>	<b>3218</b>	<i>BOH 2004/27</i> <i>BOH 2004/26</i> <i>BOH 2004/29</i> <i>BOH 2004/28</i> <i>BOH 2004/27</i> <i>BOH 2005/5</i> <i>BOH 2005/3</i> <i>BOH 2005/5</i>
<b>CCNE Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286)</b> <i>n° 23 à l'annexe 3 salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2004</i> <i>n° 8 renouvellement prévoyance</i> <i>n° 9 constitution d'un fonds d'aide au paritarisme</i> <i>n° 10 départ à la retraite</i> <i>n° 11 formation professionnelle</i> <i>n° 12 contributions formation professionnelle</i>	<i>08/06/2004</i> <i>08/06/2004</i> <i>08/06/2004</i> <i>09/11/2004</i> <i>09/11/2004</i> <i>09/11/2004</i>	<b>3224</b>	<i>BOH 2004/27</i> <i>BOH 2004/31</i> <i>BOH 2004/30</i> <i>BOH 2004/51</i> <i>BOH 2004/51</i> <i>BOH 2004/51</i>
<b>CCNE Restauration de collectivités (1266)</b> <i>n° 32 modifiant l'article 28 formation professionnelle</i> <i>n° 33 modifiant l'article 25 relatif à la maladie</i> <i>n° 34 mise en place d'un capital décès</i> <i>n° 3 à l'accord sur la RTT complément article 5</i> <i>critères pertinents égalité professionnelle</i> <i>n° 35 minima conventionnels au 1<sup>er</sup> juillet et 1<sup>er</sup> octobre 2004</i> <i>n° 36 santé au travail et risques professionnels</i>	<i>12/02/2004</i> <i>12/02/2004</i> <i>12/02/2004</i> <i>12/02/2004</i> <i>16/04/2004</i> <i>23/06/2004</i> <i>23/06/2004</i>	<b>3225</b>	<i>BOH 2004/28</i> <i>BOH 2004/28</i> <i>BOH 2004/28</i> <i>BOH 2004/28</i> <i>BOH 2004/30</i> <i>BOH 2004/32</i> <i>BOH 2005/3</i>

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Artistiques culturelles entreprises (1285)</b> <i>salaires février 2004</i> <i>avenant à l'annexe des interprètes des choeurs</i>	<i>05/02/2004</i> <i>28/09/2004</i>	<b>3226</b>	<i>BOH 2004/12</i> <i>BOH 2004/52</i>
<b>CCNE Récupération industries et commerces (637)</b> <i>avenant au régime de prévoyance</i> <i>prévoyance</i>	<i>15/01/2004</i> <i>15/01/2004</i>	<b>3228</b>	<i>BOH 2004/6</i> <i>BOH 2004/6</i>
<b>CCNE Bricolage vente au détail en libre-service (1606)</b> <i>salaires minimaux</i> <i>formation professionnelle tout au long de la vie</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> avril 2005</i>	<i>28/01/2004</i> <i>02/12/2004</i> <i>02/12/2004</i>	<b>3232</b>	<i>BOH 2004/12</i> <i>BOH 2005/2</i> <i>BOH 2005/2</i>
<b>CCNE Fruits légumes expédition exportation (1405)</b> <i>n° 3 à l'accord formation professionnelle</i> <i>du 20 décembre 1994</i> <i>taux de cotisation "indemnité départ en retraite"</i>	<i>16/11/2004</i> <i>16/11/2004</i>	<b>3233</b>	<i>BOH 2005/5</i> <i>BOH 2005/5</i>
<b>CCNE Enseignement privé à distance (2101)</b> <i>n° 7 salaires correcteurs de devoirs à domicile</i> <i>n° 8 salaires correcteurs de devoirs à domicile</i>	<i>21/01/2004</i> <i>03/06/2004</i>	<b>3235</b>	<i>BOH 2004/11</i> <i>BOH 2004/30</i>
<b>CCNE Céramiques industries (1558)</b> <i>n° 38 salaires minima et primes au 1<sup>er</sup> octobre 2004</i> <i>avis commission paritaire financement CFA</i> <i>financement du CFA consacré à l'alternance</i>	<i>17/02/2004</i> <i>08/04/2004</i> <i>08/04/2004</i>	<b>3238</b>	<i>BOH 2004/14</i> <i>BOH 2004/21</i> <i>BOH 2004/21</i>
<b>CCNE Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487)</b> <i>n° 12 prévoyance (modification article 30 chapitre II)</i>	<i>27/01/2004</i>	<b>3240</b>	<i>BOH 2004/14</i>
<b>CCNE Habillement articles textiles commerce de détail (1483)</b> <i>n° 14 salaires employés et personnel d'encadrement</i> <i>portant révision de la convention</i> <i>mise à la retraite à partir de 60 ans</i>	<i>29/04/2004</i> <i>17/06/2004</i> <i>23/11/2004</i>	<b>3241</b>	<i>BOH 2004/25</i> <i>BOH 2004/37</i> <i>BOH 2005/8</i>
<b>CCNE Papiers cartons production OEDTAM (1492)</b> <i>n° 22 mise à la retraite (indemnités)</i>	<i>09/06/2004</i>	<b>3242</b>	<i>BOH 2004/27</i>
<b>CCNE Poissonnerie (1504)</b> <i>n° 41 bis complémentaire avenant n° 41 prévoyance</i> <i>n° 42 plan de formation</i> <i>n° 43 affectation des fonds versés aux CFA</i> <i>n° 44 modificatif completif avenants 41 et 41 bis prévoyance</i> <i>n° 45 formation professionnelle</i> <i>n° 46 salaire mensuel au 1<sup>er</sup> novembre 2004</i> <i>n° 45 bis formation professionnelle</i>	<i>14/01/2004</i> <i>04/03/2004</i> <i>24/03/2004</i> <i>01/07/2004</i> <i>01/07/2004</i> <i>06/10/2004</i> <i>10/12/2004</i>	<b>3243</b>	<i>BOH 2004/9</i> <i>BOH 2004/18</i> <i>BOH 2004/15</i> <i>BOH 2004/33</i> <i>BOH 2004/34</i> <i>BOH 2004/44</i> <i>BOH 2005/1</i>

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Fruits légumes épicerie produits laitiers commerce (1505)</b> <i>n° 57 formation professionnelle versements CFA</i> <i>n° 58 certificats de qualification professionnelle (CQP)</i> <i>n° 59 CQP vendeur conseil en crèmerie fromagerie</i> <i>n° 60 création CQP vendeur conseil fruits légumes</i> <i>n° 61 création CQP vendeur conseil en épicerie</i> <i>n° 62 CQP vendeur conseil caviste</i> <i>n° 63 CQP vendeur conseil en produits biologiques</i> <i>n° 64 développement formation professionnelle</i> <i>n° 65 évolution de la grille de salaires 2004</i>	 11/02/2004 11/02/2004 11/02/2004 11/02/2004 11/02/2004 11/02/2004 11/02/2004 11/02/2004 07/07/2004 20/09/2004	<b>3244</b>	 BOH 2004/10 BOH 2004/10 BOH 2004/11 BOH 2004/11 BOH 2004/10 BOH 2004/11 BOH 2004/11 BOH 2004/11 BOH 2004/33 BOH 2004/43
<b>CCNE Restauration rapide (1501)</b> <i>n° 36 création titre VI formation professionnelle</i> <i>n° 37 salaires et classifications</i>	 07/05/2004 24/06/2004	<b>3245</b>	 BOH 2004/26 BOH 2004/32
<b>CCNE Animation (1518)</b> <i>n° 72 modifications diverses</i> <i>n° 73 durée de la période d'essai</i> <i>n° 74 indemnités pour arrêt maladie</i> <i>n° 75 périodes congé assimilée travail effectif</i> <i>n° 76 maladie durant les congés</i> <i>n° 77 périodes de permanences nocturnes</i> <i>n° 78 contingent d'heures supplémentaires</i> <i>n° 79 avenant interprétatif champ d'application</i> <i>n° 80 travail de nuit, astreintes, déplacement</i> <i>n° 81 temps de travail des cadres autonomes</i> <i>n° 82 interprétation de l'avenant n° 64</i> <i>n° 83 champ d'application</i> <i>n° 84 formation professionnelle</i> <i>n° 85 congé sans solde</i> <i>n° 86 mise à la retraite</i>	 13/01/2004 13/01/2004 13/01/2004 13/01/2004 13/01/2004 23/03/2004 23/03/2004 23/03/2004 21/06/2004 04/10/2004 04/10/2004 04/10/2004 04/10/2004 15/12/2004 15/12/2004	<b>3246</b>	 BOH 2004/9 BOH 2004/8 BOH 2004/12 BOH 2004/8 BOH 2004/8 BOH 2004/20 BOH 2004/20 BOH 2004/20 BOH 2004/30 BOH 2004/44 BOH 2004/44 BOH 2004/44 BOH 2004/44 BOH 2005/2 BOH 2005/6
<b>CCNE Eaux boissons sans alcool production (1513)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> juin 2004</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> décembre 2004</i>	 11/05/2004 25/11/2004	<b>3247</b>	 BOH 2004/26 BOH 2005/1
<b>CCNE Promotion construction (1512)</b> <i>n° 18 salaires minima à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004</i> <i>n° 19 retraite</i>	 20/09/2004 20/09/2004	<b>3248</b>	 BOH 2004/42 BOH 2004/42
<b>CCNE Formation organismes (1516)</b> <i>salaires et contingent heures supplémentaires</i> <i>salaires minima conventionnels 2004</i>	 11/03/2004 10/09/2004	<b>3249</b>	 BOH 2004/13 BOH 2004/44

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Papiers cartons transformation OEDTAM (1495)</b> <i>n° 21 révision procédure de mise à la retraite</i>	09/06/2004	<b>3250</b>	BOH 2004/27
<b>CCNE Commerces de détail non alimentaires (1517)</b> <i>priorités et objectifs formation professionnelle</i>	29/11/2004	<b>3251</b>	BOH 2005/1
<b>CCNE Papeterie fournitures de bureau commerce de détail (1539)</b> <i>n° 17 ancienneté poste de vente en librairie</i>	27/02/2004	<b>3252</b>	BOH 2004/20
<b>CCNE Dentaire laboratoires prothèses (993)</b> <i>cotisation et contrat de professionnalisation</i>	06/12/2004	<b>3254</b>	BOH 2004/53
<b>CCNE Dentaires cabinets (1619)</b> <i>modulation temps travail salariés à temps partiel</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> avril 2004</i> <i>nouvelle rédaction du titre 3 du préambule</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> octobre 2004</i> <i>formation professionnelle</i> <i>enseignement cadre de la professionnalisation</i> <i>journée de solidarité</i>	26/03/2004 26/03/2004 02/07/2004 02/09/2004 01/10/2004 03/12/2004 03/12/2004	<b>3255</b>	BOH 2004/19 BOH 2004/20 BOH 2004/31 BOH 2004/43 BOH 2004/46 BOH 2005/2 BOH 2005/2
<b>CCNE Mareyeurs-expéditeurs (1589)</b> <i>formation professionnelle CQP employé polyvalent produits mer</i> <i>régime de prévoyance (modifications dispositions)</i> <i>n° 16 annexe II salaires à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004</i>	16/01/2004 16/01/2004 09/07/2004	<b>3256</b>	BOH 2004/15 BOH 2004/10 BOH 2004/32
<b>CCNE Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) (1597)</b> <i>revalorisation appointements minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2004 Rhône-Alpes</i> <i>indemnités petits déplacements (2 CC) Lorraine</i> <i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> avril 2004 (2 CC) Ain</i> <i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> mars 2004 Rhône</i> <i>n° 1 heures supplémentaires</i> <i>indemnité de petits déplacements au 1<sup>er</sup> avril 2004 Nord-Pas-de-calais</i> <i>salaires minimaux au 1<sup>er</sup> avril et au 1<sup>er</sup> octobre 2004 Nord-Pas-de-calais</i> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> avril 2004 (2 CC) Lorraine</i> <i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> mai 2004 Midi-Pyrénées</i> <i>salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mai et au 1<sup>er</sup> octobre 2004 Midi-Pyrénées</i> <i>organisation et indemnisation astreintes (2 CC) Rhône-Alpes</i> <i>indemnités de petits déplacements (2 CC) Haute-Normandie</i>	05/01/2004 14/01/2004 26/02/2004 15/03/2004 17/03/2004 18/03/2004 18/03/2004 07/04/2004 20/04/2004 20/04/2004 28/04/2004 04/05/2004	<b>3258</b>	BOH 2004/10 BOH 2004/19 BOH 2004/40 BOH 2004/28 BOH 2004/19 BOH 2004/21 BOH 2004/21 BOH 2004/30 BOH 2004/21 BOH 2004/21 BOH 2004/40 BOH 2004/25

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
N° 10 salaire 1 <sup>er</sup> octobre 2004 – 1 <sup>er</sup> octobre 2005 – 1 <sup>er</sup> octobre 2006 (2 CC) Haute-Normandie	04/05/2004		BOH 2004/25
n° 11 salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> octobre 2004 (2 CC) Basse-Normandie	13/05/2004		BOH 2004/30
salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> juillet 2004 Aquitaine	01/07/2004		BOH 2004/37
indemnités petits déplacements au 1 <sup>er</sup> juillet 2004 Poitou-Charentes	09/07/2004		BOH 2004/33
salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> juillet 2004 Poitou-Charentes	09/07/2004		BOH 2004/33
indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> octobre 2004 Centre	08/09/2004		BOH 2004/51
salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> décembre 2004 Centre	08/09/2004		BOH 2004/51
salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> octobre 2004 (2 CC) Pays-de-la-Loire	14/09/2004		BOH 2004/47
indemnité de repas au 1 <sup>er</sup> septembre 2004 (2 CC) Limousin	17/09/2004		BOH 2004/42
indemnités petits déplacements au 1 <sup>er</sup> octobre 2004 (2 CC) Vendee	28/09/2004		BOH 2004/44
primes d'outillage à compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2004 (2 CC) Picardie	15/10/2004		BOH 2005/7
salaires à compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2004 (2 CC) Picardie	15/10/2004		BOH 2005/8
indemnité de repas et petits déplacements 1 <sup>er</sup> novembre 2004 Auvergne	02/11/2004		BOH 2004/51
salaires minima au 1 <sup>er</sup> novembre 2004 Auvergne	02/11/2004		BOH 2004/51
indemnités petits déplacements 1 <sup>er</sup> janvier 2005 (2 CC) Provence-alpes-côte d'azur	09/12/2004		BOH 2005/4
salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2005 (2 CC) Provence-alpes-côte d'azur	09/12/2004		BOH 2005/4
salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2005 Aquitaine	23/12/2004		BOH 2005/8
<b>CCNE Publicité directe entreprises de logistique (1611)</b>		<b>3261</b>	
revalorisation minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> juillet 2004	28/04/2004		BOH 2004/20
formation professionnelle tout au long de la vie	07/12/2004		BOH 2004/53
n° 11 durée du travail horaire hebdomadaire	07/12/2004		BOH 2004/53
salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2005	07/12/2004		BOH 2004/53
<b>CCNE Pharmaceutique répartition (1621)</b>		<b>3262</b>	
mise à la retraite avant 65 ans	03/11/2004		BOH 2005/5
<b>CCNE Charbon importation commerce gros ouvriers (1816)</b>		<b>3263</b>	
n° 9 salaires au 1 <sup>er</sup> avril 2004	24/03/2004		BOH 2004/22
journée solidarité (3 CC)	08/11/2004		BOH 2005/12
n° 10 valeur du point au 1 <sup>er</sup> octobre 2004	08/11/2004		BOH 2005/12

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Rouissage teillage du lin (1659)</b> <i>commission interprétation travail de nuit</i> <i>n° 14 sur les salaires au 1<sup>er</sup> mai 2004</i> <i>n° 15 sur le travail de nuit</i> <i>n° 15 aux annexes salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2004</i> <i>n° 16 modifications diverses</i>	<i>09/02/2004</i> <i>03/05/2004</i> <i>03/05/2004</i> <i>06/07/2004</i> <i>06/07/2004</i>	<b>3264</b>	<i>BOH 2004/14</i> <i>BOH 2004/28</i> <i>BOH 2004/24</i> <i>BOH 2004/39</i> <i>BOH 2004/39</i>
<b>CCNE Assurances sociétés (1672)</b> <i>rémunérations minimales pour 2004</i> <i>formation professionnelle (2 CC)</i> <i>retraites (2 CC)</i>	<i>27/04/2004</i> <i>14/10/2004</i> <i>14/10/2004</i>	<b>3265</b>	<i>BOH 2004/26</i> <i>BOH 2004/51</i> <i>BOH 2004/51</i>
<b>CCNE Maisons d'étudiants (1671)</b> <i>n° 31 prévoyance (modification avenant du 21 janvier 1993)</i> <i>n° 32 valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2004</i> <i>n° 33 modification grille des coefficients</i>	<i>30/03/2004</i> <i>30/03/2004</i> <i>22/06/2004</i>	<b>3266</b>	<i>BOH 2004/23</i> <i>BOH 2004/16</i> <i>BOH 2004/31</i>
<b>CCNE Assurances sociétés inspection (1679)</b> <i>rémunérations minimales pour 2004</i> <i>formation professionnelle (2 CC)</i> <i>retraites (2 CC)</i>	<i>27/04/2004</i> <i>14/10/2004</i> <i>14/10/2004</i>	<b>3267</b>	<i>BOH 2004/26</i> <i>BOH 2004/51</i> <i>BOH 2004/51</i>
<b>CCNE Théâtres privés (951)</b> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> avril 2004</i> <i>salaires minima au 1<sup>er</sup> octobre 2004</i>	<i>08/04/2004</i> <i>19/10/2004</i>	<b>3268</b>	<i>BOH 2004/18</i> <i>BOH 2004/47</i>
<b>CCNE Pompes funèbres (759)</b> <i>révision de la convention et modification heures</i> <i>supplémentaires</i> <i>clause de non concurrence</i>	<i>14/01/2004</i> <i>23/06/2004</i>	<b>3269</b>	<i>BOH 2004/6</i> <i>BOH 2004/31</i>
<b>CCNE Biscuiteries chocolateries entremets industries (1736)</b> <i>n° 14 nouvelle annexe IV sur les salaires</i>	<i>14/01/2004</i>	<b>3270</b>	<i>BOH 2004/6</i>
<b>CCNE Biscotteries chocolateries entremets industries (2410)</b> <i>sur la mise à la retraite</i> <i>dialogue social et développement de la négociation</i>	<i>21/07/2004</i> <i>25/11/2004</i>	<b>3270</b>	<i>BOH 2004/33</i> <i>BOH 2005/3</i>
<b>CCNE Hôtellerie de plein air (1631)</b> <i>n° 1 à l'accord sur le travail de nuit</i> <i>n° 5 à l'accord ARTT contingent heures supplémentaires</i> <i>mise en place du régime de prévoyance</i> <i>n° 16 salaires</i> <i>n° 1 à l'avenant prévoyance du 09 mars 2004</i>	<i>29/01/2004</i> <i>29/01/2004</i> <i>09/03/2004</i> <i>26/10/2004</i> <i>26/10/2004</i>	<b>3271</b>	<i>BOH 2004/10</i> <i>BOH 2004/10</i> <i>BOH 2004/13</i> <i>BOH 2004/48</i> <i>BOH 2004/48</i>

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue



Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Manutention portuaire (1763)</b> <i>n° 23 salaires minimaux garantis 2004</i> <i>n° 24 effets de l'ancienneté sur le salaire</i> <i>n° 25 observatoire métiers et qualifications</i> <i>n° 26 salaires minimaux garantis au 1<sup>er</sup> janvier 2005</i>	<i>04/05/2004</i> <i>04/05/2004</i> <i>07/10/2004</i> <i>15/12/2004</i>	<b>3273</b>	<i>BOH 2004/26</i> <i>BOH 2004/26</i> <i>BOH 2004/45</i> <i>BOH 2005/4</i>
<b>CCNE Retraites complémentaires institutions (1794)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> février et au 1<sup>er</sup> septembre 2004</i>	<i>11/02/2004</i>	<b>3276</b>	<i>BOH 2004/11</i>
<b>CCNE Télévision émissions artistes interprètes (1734)</b> <i>plafonds de congés pour certaines professions</i>	<i>26/02/2004</i>	<b>3278</b>	<i>BOH 2004/15</i>
<b>CCNE Assistance sociétés (1801)</b> <i>n° 16 sur le travail de nuit</i> <i>n° 17 salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004</i>	<i>20/02/2004</i> <i>23/07/2004</i>	<b>3279</b>	<i>BOH 2004/22</i> <i>BOH 2004/33</i>
<b>CCNE Ciments industrie cadres (363)</b> <i>salaires et prime de vacances au 1<sup>er</sup> février 2004 (3 CC)</i> <i>départs en retraite travailleurs jeunes longue carrière</i>	<i>14/01/2004</i> <i>02/04/2004</i>	<b>3280</b>	<i>BOH 2004/9</i> <i>BOH 2004/20</i>
<b>CCNE Ciments industries ETAM (833)</b> <i>salaires et prime de vacances au 1<sup>er</sup> février 2004 (3 CC)</i> <i>retraite longue carrière et handicapés (2 CC)</i>	<i>14/01/2004</i> <i>02/04/2004</i>	<b>3280</b>	<i>BOH 2004/9</i> <i>BOH 2004/20</i>
<b>CCNE Ciments industries ouvriers (832)</b> <i>salaires et primes vacances au 1<sup>er</sup> février 2004 (3 CC)</i> <i>retraite longue carrière et handicapés (2 CC)</i>	<i>14/01/2004</i> <i>02/04/2004</i>	<b>3280</b>	<i>BOH 2004/9</i> <i>BOH 2004/20</i>
<b>CCNE Vétérinaires cabinets et cliniques (1875)</b> <i>n° 13 valeur minima du point</i> <i>n° 14 champ d'application de la convention</i> <i>indemnisation délégués syndicaux</i> <i>n° 15 prévoyance (rente éducation-conjoint)</i> <i>formation professionnelle</i>	<i>10/02/2004</i> <i>10/02/2004</i> <i>06/09/2004</i> <i>27/09/2004</i> <i>16/11/2004</i>	<b>3282</b>	<i>BOH 2004/9</i> <i>BOH 2004/9</i> <i>BOH 2004/42</i> <i>BOH 2005/2</i> <i>BOH 2004/50</i>
<b>CCNE Golf (2021)</b> <i>n° 27 travail du dimanche et jours fériés</i> <i>n° 28 modificatif de l'article 10.2.1 salaires</i> <i>n° 29 révision de la grille de classification</i> <i>n° 30 salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2005</i>	<i>06/07/2004</i> <i>06/07/2004</i> <i>14/09/2004</i> <i>14/09/2004</i>	<b>3283</b>	<i>BOH 2004/33</i> <i>BOH 2004/33</i> <i>BOH 2004/49</i> <i>BOH 2004/49</i>
<b>CCNE Radiodiffusion (1922)</b> <i>n° 6 salaires 2004 (2 CC)</i>	<i>23/06/2004</i>	<b>3285</b>	<i>BOH 2004/36</i>

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Bois d'œuvre et produits dérivés négoce (1947)</b> <i>n° 1 à l'accord prévoyance du 20 décembre 2000</i> <i>n° 5 salaires minimaux au 1<sup>er</sup> avril 2004</i> <i>formation professionnelle</i>	<i>02/04/2004</i> <i>02/04/2004</i> <i>29/11/2004</i>	<b>3287</b>	<i>BOH 2004/27</i> <i>BOH 2004/18</i> <i>BOH 2005/7</i>
<b>CCNE Hôtels cafés restaurants HCR (1979)</b> <i>n° 1 durée travail, congés, travail nuit, prévoyance</i> <i>révision de l'avenant n° 1 prévoyance</i>	<i>13/07/2004</i> <i>02/11/2004</i>	<b>3292</b>	<i>BOH 2004/37</i> <i>BOH 2004/49</i>
<b>CCNE Navigation intérieure passagers ETAM cadre (1974)</b> <i>CPNEFP CQP capitaine de bateau fluvial (2 CC)</i> <i>CQP personnel navigant transport fluvial (2 CC)</i> <i>n° 1 délibération CPNEFP CQP capitaine bateau fluvial (2 CC)</i> <i>formation professionnelle (3 CC)</i>	<i>25/02/2004</i> <i>25/02/2004</i> <i>21/06/2004</i> <i>27/10/2004</i>	<b>3293</b>	<i>BOH 2004/13</i> <i>BOH 2004/13</i> <i>BOH 2004/30</i> <i>BOH 2004/48</i>
<b>CCNE Pâtes alimentaires sèches couscous industrie (1987)</b> <i>n° 2004-01 composition des délégations syndicales</i> <i>n° 2004-02 création d'une CPNEFP</i> <i>n° 2004-03 salaires minima horaires et primes</i>	<i>06/10/2004</i> <i>06/10/2004</i> <i>06/10/2004</i>	<b>3294</b>	<i>BOH 2004/53</i> <i>BOH 2005/1</i> <i>BOH 2005/1</i>
<b>CCNE Automobiles cabinets d'expertises (1951)</b> <i>régime de prévoyance complémentaire</i> <i>avis d'interprétation n° 6 (remboursement maladie)</i> <i>n° 15 minima conventionnels au 1<sup>er</sup> juillet 2004</i> <i>n° 16 financement actions sociales culturelles</i> <i>financement actions sociales et culturelles</i> <i>n° 17 annulation de l'avenant n° 16</i> <i>n° 18 formation professionnelle</i> <i>priorités de la formation professionnelle 2005</i>	<i>22/03/2004</i> <i>15/04/2004</i> <i>07/07/2004</i> <i>07/07/2004</i> <i>08/12/2004</i> <i>08/12/2004</i> <i>20/12/2004</i> <i>23/12/2004</i>	<b>3295</b>	<i>BOH 2004/20</i> <i>BOH 2004/21</i> <i>BOH 2004/33</i> <i>BOH 2004/42</i> <i>BOH 2005/1</i> <i>BOH 2005/1</i> <i>BOH 2005/8</i> <i>BOH 2005/6</i>
<b>CCNE Thermalisme (2104)</b> <i>n° 11 classification définition emplois thermaux</i>	<i>02/03/2004</i>	<b>3298</b>	<i>BOH 2004/37</i>
<b>CCNE Mutualité (2128)</b> <i>n° 8 congés exceptionnels (modifications)</i> <i>politique salariale pour l'année 2005</i> <i>formation professionnelle</i>	<i>03/03/2004</i> <i>03/11/2004</i> <i>01/12/2004</i>	<b>3300</b>	<i>BOH 2004/13</i> <i>BOH 2004/49</i> <i>BOH 2005/1</i>
<b>CCNE Prestataires de services secteur tertiaire (2098)</b> <i>n° 2 à l'avenant prévoyance du 13 août 1999</i>	<i>23/03/2004</i>	<b>3301</b>	<i>BOH 2004/21</i>
<b>CCNE Eau et assainissement (entreprises des services) (2147)</b> <i>PV commission conciliation sur la classification</i> <i>n° 3 salaires minimaux</i>	<i>23/02/2004</i> <i>03/05/2004</i>	<b>3302</b>	<i>BOH 2004/20</i> <i>BOH 2004/23</i>

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Télécommunications (2148)</b> <i>salaires minima 2004</i> <i>formation professionnelle</i> <i>avis d'interprétation frais déplacement</i>	<i>09/01/2004</i> <i>24/09/2004</i> <i>05/10/2004</i>	<b>3303</b>	<i>BOH 2004/8</i> <i>BOH 2004/47</i> <i>BOH 2004/47</i>
<b>CCNE Missions locales et PAIO (2190)</b> <i>n° 18 article IV-2 prévoyance complémentaire</i> <i>n° 19 gestion du paritarisme</i> <i>n° 20 réforme ancienneté et promotion de carrière</i>	<i>16/01/2004</i> <i>06/04/2004</i> <i>12/10/2004</i>	<b>3304</b>	<i>BOH 2004/11</i> <i>BOH 2004/27</i> <i>BOH 2004/50</i>
<b>CCNE Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216)</b> <i>n° 6 "secondes carrières"</i> <i>n° 7 titre IV classifications</i> <i>n° 8 salariés ayant commencé à travailler jeune</i> <i>n° 9 titre XII formation tout au long de la vie</i> <i>mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle</i> <i>n° 10 épargne salariale</i>	<i>15/01/2004</i> <i>25/03/2004</i> <i>09/06/2004</i> <i>09/06/2004</i> <i>04/10/2004</i>  <i>10/11/2004</i>	<b>3305</b>	<i>BOH 2004/10</i> <i>BOH 2004/20</i> <i>BOH 2004/26</i> <i>BOH 2004/30</i> <i>BOH 2004/44</i>  <i>BOH 2005/1</i>
<b>CCNE Hospitalisation privée (2264)</b> <i>avis CNIC n° 5 jours fériés</i> <i>n° 2 à l'annexe du 10 décembre 2002 valeur du point 2004</i> <i>n° 3 à l'annexe du 10 décembre 2002 classification</i> <i>n° 4 à l'annexe du 10 décembre 2002 classification</i> <i>n° 14-2004 départs à la retraite</i> <i>n° 15-2004 salaires (valeur du point et RAG)</i> <i>avis CNIC n° 7 temps d'astreinte</i> <i>n° 6 CNIC valeur des avis n° 2 et 3</i> <i>n° 5 annexe du 10 décembre 2002 valeur du point</i> <i>avis n° 8 jours pour événements familiaux</i>	<i>26/02/2004</i> <i>16/03/2004</i> <i>16/03/2004</i> <i>16/03/2004</i> <i>17/03/2004</i> <i>17/03/2004</i> <i>18/10/2004</i> <i>18/10/2004</i> <i>10/11/2004</i> <i>09/12/2004</i>	<b>3307</b>	<i>BOH 2004/12</i> <i>BOH 2004/16</i> <i>BOH 2004/16</i> <i>BOH 2004/16</i> <i>BOH 2004/18</i> <i>BOH 2004/18</i> <i>BOH 2004/46</i> <i>BOH 2004/49</i> <i>BOH 2005/1</i> <i>BOH 2004/53</i>
<b>CCNE Assainissement et maintenance industrielle (2272)</b> <i>n° 1 période de travail de nuit</i> <i>n° 2 salaires minimaux (annexe 2-a) au 1<sup>er</sup> janvier 2004</i> <i>n° 3 champ d'application de la convention (+ protocole)</i> <i>n° 4 départ en retraite</i> <i>n° 5 formation professionnelle tout au long de la vie</i>	<i>07/01/2004</i> <i>07/01/2004</i> <i>31/03/2004</i> <i>04/10/2004</i> <i>13/12/2004</i>	<b>3309</b>	<i>BOH 2004/9</i> <i>BOH 2004/9</i> <i>BOH 2004/21</i> <i>BOH 2004/45</i> <i>BOH 2005/10</i>
<b>CCNE Verre métier union chambre syndicale (2306)</b> <i>n° 1 salaires annexe 2 au 1<sup>er</sup> octobre 2004</i> <i>n° 3 modifications de la convention</i>	<i>14/10/2004</i> <i>25/11/2004</i>	<b>3310</b>	<i>BOH 2004/46</i> <i>BOH 2005/10</i>

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES NATIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCNE Distribution directe entreprises (2372)</b> <i>règlement commission paritaire interprétation</i> <i>rémunération temps de préparation des poignées</i> <i>n° III portant adhésion à l'AFDAS</i>	<i>16/06/2004</i> <i>16/06/2004</i> <i>24/11/2004</i>	<b>3316</b>	<i>BOH 2004/28</i> <i>BOH 2004/28</i> <i>BOH 2005/1</i>
<b>CCNE Assistants maternels particulier employeur (2395)</b> <i>n° 1 prévoyance</i>	<i>01/07/2004</i>	<b>3317</b>	<i>BOH 2004/31</i>
<b>CCNE Navigation intérieure marchand ouvriers (3)</b> <i>CPNEFP CQP capitaine de bateau fluvial (2 CC)</i> <i>CQP personnel navigant transport fluvial (2 CC)</i> <i>n° 1 délibération CPNEFP CQP capitaine bateau fluvial (2 CC)</i> <i>formation professionnelle (3 CC)</i>	<i>25/02/2004</i> <i>25/02/2004</i> <i>21/06/2004</i> <i>27/10/2004</i>		<i>BOH 2004/13</i> <i>BOH 2004/13</i> <i>BOH 2004/30</i> <i>BOH 2004/48</i>
<b>CCNE Routage abonnements périodiques (1976)</b> <i>cessation anticipée d'activité</i>	<i>06/04/2004</i>		<i>BOH 2004/16</i>

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES RÉGIONAUX / IDCC</b>			
<b>CCR Enseignement musical chorégraphique (Rhône-Alpes) (2022)</b> <i>n° 1 statut personnel administratif + salaires</i>	17/06/2004	B.O bis 2003/8	BOH 2004/32
<b>CCRE Métallurgie Hérault Aude Pyrénées-orientales (1577)</b> <i>RMH, RAG 2004 et prime de panier de nuit 2005</i>	18/06/2004	B.O bis 1990/11	BOH 2004/33
<b>CCRE Métallurgie Gironde Landes (1635)</b> <i>rémunérations effectives garanties pour 2004</i> <i>RMH à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005</i>	15/12/2004 15/12/2004	B.O bis 1991/4	BOH 2005/3E BOH 2005/3
<b>CCRE Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-Haute-Provence (1625)</b> <i>TGA à compter de 2004 et RMH au 1<sup>er</sup> janvier 2005</i>	16/12/2004	B.O bis 1991/8	BOH 2005/4
<b>CCRE Bâtiment ouvriers Basse-Normandie (1785)</b> <i>n° 5 prime d'outillage au 1<sup>er</sup> juillet 2004</i> <i>n° 6 indemnisation petits déplacements 1<sup>er</sup> juillet 2004</i>	13/05/2004 13/05/2004	B.O bis 1994/5	BOH 2004/30 BOH 2004/30
<b>CCRE Commissionnaires en douane Martinique (1980)</b> <i>n° 4 salaires et prime de transport</i>	16/06/2004	B.O bis 1997/12	BOH 2004/30
<b>CCRE Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10) Aquitaine (2194)</b> <i>salaires jeunes en préparation diplôme (2 CC)</i> <i>n° 2 formation mention bati ancien aquitaine (2 CC)</i> <i>indemnités petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2005</i> <i>primes travaux occasionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2005</i>	11/02/2004 01/07/2004 23/12/2004 23/12/2004	B.O bis 2001/2	BOH 2004/21 BOH 2004/45 BOH 2005/8 BOH 2005/10
<b>CCRE Bâtiment ouvriers (plus de 10) Aquitaine (2195)</b> <i>salaires jeunes en préparation diplôme (2 CC)</i> <i>n° 2 formation mention bati ancien (2 CC)</i> <i>indemnité petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2005</i> <i>primes pour travaux occasionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2005</i>	11/02/2004 01/07/2004 23/12/2004 23/12/2004	B.O bis 2001/3	BOH 2004/21 BOH 2004/45 BOH 2005/8 BOH 2005/10
<b>CCRE Bâtiment ouvriers région parisienne (1740)</b> <i>n° 11 salaires des apprentis au 1<sup>er</sup> juin 2004</i> <i>n° 12 salaires à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2004</i> <i>n° 13 indemnité de repas</i> <i>indemnités petits déplacements 2005 (Seine-et-Marne)</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> février et au 1<sup>er</sup> octobre 2005 (Seine-et-Marne)</i>	26/05/2004 26/05/2004 26/05/2004 26/11/2004 26/11/2004	<b>3032</b>	BOH 2004/32 BOH 2004/32 BOH 2004/32 BOH 2005/8 BOH 2005/8
<b>CCRE Bâtiment ETAM région parisienne (1841)</b> <i>n° 6 salaires au 1<sup>er</sup> juin 2004 et au 1<sup>er</sup> mars 2005</i>	26/05/2004	<b>3032</b>	BOH 2004/32
<b>CCRE Métallurgie OETAM région parisienne (54)</b> <i>valeur du point 2005 - TGA 2004 - primes 2005</i>	30/11/2004	<b>3126</b>	BOH 2004/52

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES RÉGIONAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCRE Couture parisienne (303)</b> <i>montant des primes de collection</i> <i>n° 3 à l'avenant du 25 janvier 2002</i> <i>objectifs, priorités, moyens formation professionnelle</i>	<i>23/03/2004</i> <i>23/03/2004</i> <i>15/11/2004</i>	<b>3185</b>	<i>BOH 2004/18</i> <i>BOH 2004/18</i> <i>BOH 2004/50</i>
<b>CCRE Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391)</b> <i>n° 34 salaires et primes (annexes 1, 2 et 3)</i>	<i>17/02/2004</i>	<b>3234</b>	<i>BOH 2004/14</i>
<b>CCRE Quincaillerie commerce cadres interrégional (731)</b> <i>indemnisation réunions paritaires (2 CC)</i> <i>départs en retraite (2 CC)</i>	<i>28/04/2004</i> <i>28/06/2004</i>	<b>3311</b>	<i>BOH 2004/40</i> <i>BOH 2004/40</i>
<b>CCRE Quincaillerie commerce employés interrégional (1383)</b> <i>indemnisation réunions paritaires (2 CC)</i> <i>départs en retraite (2 CC)</i>	<i>28/04/2004</i> <i>28/06/2004</i>	<b>3311</b>	<i>BOH 2004/40</i> <i>BOH 2004/40</i>
<b>CCRE Blanchisserie Nord et Pas-de-Calais (528)</b> <i>n° 8 barèmes de rémunération minima au 1<sup>er</sup> janvier 2004</i> <i>travail de nuit</i> <i>travail de nuit</i>	<i>14/01/2004</i> <i>23/02/2004</i> <i>27/10/2004</i>		<i>BOH 2004/13</i> <i>BOH 2004/13</i> <i>BOH 2005/2</i>
<b>CCRE Bois pin maritime Gascogne (172)</b> <i>n° 1 à la politique salariale du 26 février 2003</i> <i>formation professionnelle tout au long de la vie</i>	<i>11/02/2004</i> <i>14/12/2004</i>		<i>BOH 2004/25</i> <i>BOH 2005/5</i>
<b>CCRE Métallurgie Morbihan Ille-et-Vilaine (863)</b> <i>RMH et RAG pour l'année 2004</i>	<i>07/05/2004</i>		<i>BOH 2004/24</i>
<b>CCRE Métallurgie Midi-Pyrénées (1059)</b> <i>indemnité de départ/mise à la retraite</i> <i>barèmes des RMH au 1<sup>er</sup> avril 2004</i> <i>salaires (TEGA) pour l'année 2004</i> <i>fixation barèmes TEG à partir de 2004</i>	<i>12/02/2004</i> <i>12/03/2004</i> <i>12/03/2004</i> <i>06/10/2004</i>		<i>BOH 2004/12</i> <i>BOH 2004/15</i> <i>BOH 2004/15</i> <i>BOH 2004/52</i>
<b>CCRE Vins de champagne (1384)</b> <i>article b 13-3 CDI "intermittents"</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2004</i>	<i>22/09/2004</i> <i>22/09/2004</i>		<i>BOH 2004/44</i> <i>BOH 2004/44</i>
<b>CCD Métallurgie Belfort-Montbéliard (82)</b> <i>salaires et primes 2004</i>	<i>30/06/2004</i>		<i>BOH 2004/39</i>
<b>CCDE Métallurgie Loire-Atlantique (1369)</b> <i>TEG et RMH à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004</i>	<i>22/06/2004</i>	<b>B.O bis 1986/50</b>	<i>BOH 2004/31</i>

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES DÉPARTEMENTAUX / LOCAUX / IDCC</b>			
<b>CCDE Métallurgie Var (965)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> octobre 2004</i>	04/10/2004	B.O bis 1987/7	BOH 2004/48
<b>CCDE Métallurgie Indre-et-Loire (1470)</b> <i>salaires 2004</i>	18/06/2004	B.O bis 1988/7	BOH 2004/43
<b>CCDE Métallurgie Pas-de-Calais (1472)</b> <i>montant prime spéciale au 1<sup>er</sup> septembre 2004</i> <i>REMA 2004</i> <i>salaires au 1<sup>er</sup> septembre 2004</i>	09/07/2004 09/07/2004 09/07/2004	B.O bis 1988/8	BOH 2004/44 BOH 2004/44 BOH 2004/44
<b>CCDE Métallurgie Alpes-maritimes (1560)</b> <i>TGA 2004 et RMH au 01/01/2005</i>	23/11/2004	B.O bis 1990/2	BOH 2005/1
<b>CCDE Métallurgie Charente (1572)</b> <i>salaires (2004)</i>	12/10/2004	B.O bis 1990/6	BOH 2004/44
<b>CCDE Métallurgie Cher (1576)</b> <i>garantie de rémunération effective au 1<sup>er</sup> janvier 2004</i> <i>valeur du point à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005</i>	08/12/2004 08/12/2004	B.O bis 1990/7	BOH 2005/3 BOH 2005/3
<b>CCDE Métallurgie Côtes d'Armor (1634)</b> <i>barème TEGA 2004</i> <i>RMH à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2004</i>	28/10/2004 28/10/2004	B.O bis 1991/11	BOH 2004/52 BOH 2004/52
<b>CCDE Métallurgie Deux-Sèvres (1628)</b> <i>REAG et primes 2004</i> <i>TEGA 2004 et valeur du point</i>	24/05/2004 21/06/2004	B.O bis 1992/10	BOH 2004/32 BOH 2004/31
<b>CCDE Métallurgie Clermont-Ferrand Puy-de-Dôme (1627)</b> <i>salaires minimaux hiérarchiques au 1<sup>er</sup> décembre 2004</i> <i>TEG à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004</i>	03/12/2004 03/12/2004	B.O bis 1992/11	BOH 2005/5 BOH 2005/5
<b>CCDE Métallurgie Hautes-Pyrénées (1626)</b> <i>salaires (RMH au 1<sup>er</sup> juin 2004)</i> <i>salaires (TEG 2004)</i>	25/06/2004 25/06/2004	B.O bis 1992/12	BOH 2004/43 BOH 2004/43
<b>CCDE Métallurgie Somme (1797)</b> <i>n° 10 REGA et valeur du point pour 2004</i>	26/10/2004	B.O bis 1994/10	BOH 2005/10
<b>CCDE Métallurgie Jura (1809)</b> <i>salaires (REG) et valeur du point</i>	07/04/2004	B.O bis 1994/17	BOH 2004/21
<b>CCDE Métallurgie Maubeuge (Nord) (1813)</b> <i>prime de vacances exercice 1<sup>er</sup> juin 2003-31 mai 2004</i> <i>RMH, REAG et prime de panier 2004</i>	29/04/2004 08/07/2004	B.O bis 1994/4	BOH 2004/25 BOH 2004/39

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES DÉPARTEMENTAUX / LOCAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCDE Métallurgie Maine-et-Loire (1902)</b> <i>RMH TEGA, indemnité de panier 1<sup>er</sup> décembre 2004 et 1<sup>er</sup> juin 2005</i>	10/12/2004	B.O bis 1996/3	BOH 2005/2
<b>CCDE Métallurgie Haut-Rhin (1912)</b> <i>rémunérations et primes 2004</i>	01/07/2004	B.O bis 1996/6	BOH 2004/32
<b>CCDE Métallurgie Bas-Rhin (1967)</b> <i>RMH, RAEG et primes au 1<sup>er</sup> janvier 2004 ajout d'un paragraphe</i>	23/03/2004 15/12/2004	B.O bis 1997/4	BOH 2004/19 BOH 2005/11
<b>CCDE Métallurgie Loiret (1966)</b> <i>salaires pour 2004</i>	03/12/2004	B.O bis 1997/7	BOH 2005/10
<b>CCDE Métallurgie Vosges (2003)</b> <i>salaires et primes</i>	14/06/2004	B.O bis 1998/1	BOH 2004/30
<b>CCDE Métallurgie Aube (2294)</b> <i>indemnité de transport au 1<sup>er</sup> décembre 2004 salaires minimaux et RMH 2004</i>	21/12/2004 21/12/2004	B.O bis 2002/11	BOH 2005/9 BOH 2005/9
<b>CCDE Métaux industries mensuels Isère Hautes-Alpes (2221)</b> <i>RMH applicables au 1<sup>er</sup> septembre 2004</i>	16/07/2004	B.O bis 2002/2	BOH 2004/40
<b>CCDE Bâtiment travaux publics BTP ouvriers Guadeloupe (2328)</b> <i>champ d'application de la convention salaires au 1<sup>er</sup> janvier et au 1<sup>er</sup> juillet 2004 + primes 2004</i>	19/04/2004 19/04/2004	B.O bis 2003/7	BOH 2004/21 BOH 2004/22
<b>CCDE Bâtiment travaux publics BTP ouvriers La Réunion (2389)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> mai 2004 (3 CC)</i>	14/05/2004	B.O bis 2004/3	BOH 2004/34
<b>CCDE Bâtiment travaux publics BTP ETAM La Réunion (627)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> mai 2004 (3 CC)</i>	14/05/2004		BOH 2004/34
<b>CCDE Métallurgie Moselle (714)</b> <i>sur les rémunérations en 2004</i>	01/06/2004		BOH 2004/30
<b>CCDE Bâtiment travaux publics BTP ouvriers Martinique (749)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> mai 2004</i>	19/05/2004		BOH 2004/27
<b>CCDE Bâtiment travaux publics BTP ingénieurs et cadres La Réunion (771)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> mai 2004 (3 CC)</i>	14/05/2004		BOH 2004/34

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue



Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES DÉPARTEMENTAUX / LOCAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCDE Métallurgie Savoie (822)</b> <i>sur les barèmes : REGA 2004 et RMH</i>	05/05/2004		BOH 2004/22
<b>CCDE Métallurgie Manche (828)</b> <i>n° 27 salaires à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005</i>	10/12/2004		BOH 2005/12
<b>CCDE Métallurgie Vaucluse (829)</b> <i>n° 51 valeur du point et TGA 2004</i>	15/07/2004		BOH 2004/39
<b>CCDE Métallurgie Meurthe-et-Moselle (1365)</b> <i>salaires, prime de vacances 2004</i>	21/06/2004		BOH 2004/42
<b>CCDE Métallurgie Haute-Savoie (836)</b> <i>REGA et RMH 2004</i>	01/07/2004		BOH 2004/36
<b>CCDE Métallurgie Vendée (853)</b> <i>indemnité de panier</i> <i>indemnité de panier au 1<sup>er</sup> octobre 2004</i> <i>TEGA et RMH 2004</i>	29/06/2004 28/09/2004 28/09/2004		BOH 2004/32 BOH 2004/46 BOH 2004/46
<b>CCDE Métallurgie Allier (898)</b> <i>TEGA 2004 et valeur point RMH au 1<sup>er</sup> février 2005</i>	20/12/2004		BOH 2005/7
<b>CCDE Métallurgie Marne (899)</b> <i>salaires au 1<sup>er</sup> janvier et au 1<sup>er</sup> décembre 2004</i>	14/12/2004		BOH 2005/11
<b>CCDE Métallurgie Charente-Maritime (923)</b> <i>RMH au 1<sup>er</sup> janvier 2005 et TGA au 1<sup>er</sup> janvier 2004</i>	13/12/2004		BOH 2005/8
<b>CCDE Métallurgie Sarthe (930)</b> <i>REAG 2004 et RMH 2005</i>	23/11/2004		BOH 2005/2
<b>CCDE Métallurgie Calvados (943)</b> <i>salaires minimaux annuels garantis pour 2004</i>	10/06/2004		BOH 2004/30
<b>CCDE Métallurgie Eure-et-Loir (984)</b> <i>salaires (RAG) à partir de l'année 2004</i> <i>valeur du point à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2004</i>	29/10/2004 29/10/2004		BOH 2005/8 BOH 2005/8
<b>CCDE Métallurgie Doubs (1375)</b> <i>salaires (RMH et RAG) et primes</i>	28/05/2004		BOH 2004/27
<b>CCDE Métallurgie Aisne (1479)</b> <i>salaires (GRE 2004)</i>	30/04/2004		BOH 2004/26
<b>CCDE Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) Isère (2032)</b> <i>indemnité repas de nuit et petits déplacements</i>	15/12/2004		BOH 2005/11

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et IDCC(*)	Signature	N° de Brochure	BOH
<b>TEXTES DÉPARTEMENTAUX / LOCAUX / IDCC (SUITE)</b>			
<b>CCDE Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) Isère (2033)</b> <i>indemnité repas de nuit et petits déplacements</i>	15/12/2004		BOH 2005/11
<b>CCDE Travaux publics ouvriers Isère (2034)</b> <i>indemnité repas et petits déplacements 01/01/05</i>	15/12/2004		BOH 2005/12
<b>CCA Manutention portuaire Dunkerque (2304)</b> <i>n° 1 diverses modifications</i>	29/04/2004	B.O bis 2003/1	BOH 2004/47
<b>CCA Métallurgie Somme Vimeu (1164)</b> <i>PV de désaccord valeur du point rémunérations annuelles garanties 2004</i>	25/10/2004 25/10/2004		BOH 2005/10 BOH 2005/10
<b>CCAE Métallurgie Valenciennois Cambrésis (Nord) (1592)</b> <i>RAHG pour l'année 2004 valeur du point et prime de panier au 1<sup>er</sup> juillet 2004</i>	20/07/2004 20/07/2004	B.O bis 1990/17	BOH 2004/39 BOH 2004/39
<b>CCAE Métallurgie Rouen Dieppe (Seine-Maritime) (1604)</b> <i>REAG, RMH et primes 2004</i>	24/05/2004	B.O bis 1991/6	BOH 2004/43
<b>CCAE Métallurgie Seine-Maritime Havre (979)</b> <i>RAG à partir de l'année 2004</i>	30/11/2004		BOH 2005/2
<b>CCAE Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme) (1007)</b> <i>n° 42 TEGA 2004 n° 43 barème rémunérations hiérarchiques 1<sup>er</sup> septembre 2004 n° 44 salaire de base horaire travailleurs à domicile</i>	16/07/2004 16/07/2004 16/07/2004		BOH 2004/36 BOH 2004/36 BOH 2004/36
<b>CCAE Métallurgie Flandres Douaisis (1387)</b> <i>accord salarial 2004</i>	25/06/2004		BOH 2004/35
<b>CCAE Métallurgie Dunkerque (Nord) (1525)</b> <i>salaires à compter du 1<sup>er</sup> juin 2004</i>	29/06/2004		BOH 2004/33

\* texte archivé - \*\* texte avec une date de fin prévue

# L'ACTIVITÉ

---

## DE LA SOUS-COMMISSION

---

## DES CONVENTIONS

---

## ET ACCORDS

---

**ANNEXE 2.1 : LISTE DES TEXTES NON SOUMIS  
À L'AVIS DE LA SOUS-COMMISSION**

**ANNEXE 2.2 : LISTE DES TEXTES NON ÉTENDUS APRÈS EXAMEN  
PAR LA SOUS-COMMISSION**

**ANNEXE 2.3 : LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS,  
CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS  
PROFESSIONNELS ÉTENDUS AU NIVEAU NATIONAL**

**ANNEXE 2.4 : LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS,  
CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS  
PROFESSIONNELS ÉTENDUS AU NIVEAU  
INFRANATIONAL**

**ANNEXE 2.5 : LISTE DES TEXTES AYANT FAIT L'OBJET  
D'UNE DOUBLE OPPOSITION**



## ANNEXE 2.1 • LISTE DES TEXTES NON SOUMIS À L'AVIS DE LA SOUS-COMMISSION

Textes	Causes de non-inscription
<b>Animation</b> Avenant n° 83 modifiant le champ d'application 04/10/2004	Renvoi à la négociation
<b>Automobiles cabinets d'expertises</b> Avenant n° 17 relatif à l'annulation de l'avenant n° 16 (financement actions sociales et culturelles) 08/12/2004	Retrait de la demande
<b>Avocats (salariés)</b> Avenant n° 9 sur les moyens et priorités de la formation professionnelle 05/11/2004	Retrait de la demande
<b>Bâtiment C.F.A.</b> Protocole d'accord sur la formation professionnelle continue 06/10/1988	Retrait de la demande
<b>Bâtiment ETAM</b> Accord régional (Franche-Comté) portant sur les appointements minima 18/12/2003	Texte de base non étendu
<b>Bâtiment ETAM</b> Accord régional (Champagne-Ardenne) sur la valeur du point 16/12/2003	Texte de base non étendu
<b>Bâtiment ETAM</b> Accord relatif aux salaires minima 07/04/2004	Texte de base non étendu
<b>Bijouterie joaillerie orfèvrerie</b> Avenant n° 1 modifiant le protocole technique de l'accord du 22 mai 2001 16/12/2003	Autres motifs
<b>Blanchisserie-teinturerie</b> Accord relatif au développement du dialogue social dans les professions de l'entretien de textiles 02/12/2002	Autres motifs
<b>Bois d'œuvre négoce</b> Avenant n° 1 relatif au régime de prévoyance 02/04/2004	Autres motifs

Textes	Causes de non-inscription
<b>Coiffure</b> Avenant n° 70 relatif au contrat de professionnalisation 26/05/2004	Opposition à l'entrée en vigueur
<b>Gardiens, concierges et employés d'immeubles</b> Avenant n° 59 modifiant l'annexe II "salaires" au 1 <sup>er</sup> janvier 2005 04/10/2004	Problème de signataires
<b>Manutention ferroviaire</b> Avenant n° 81 à l'annexe III sur les salaires et diverses indemnités 31/01/2002	Opportunité
<b>Manutention ferroviaire</b> Avenant n° 81 à l'annexe II sur les salaires et diverses indemnités 31/01/2002	Opportunité
<b>Manutention ferroviaire</b> Avenant n° 84 à l'annexe I sur les salaires et diverses indemnités 31/01/2002	Opportunité
<b>Manutention ferroviaire</b> Avenant n° 81 à l'annexe IV sur les salaires et diverses indemnités 31/01/2002	Opportunité
<b>Manutention nettoyage aéroport région parisienne</b> Avenant n° 30 relatif aux salaires et à diverses primes et indemnités 31/01/2002	Retrait de la demande
<b>Manutention nettoyage aéroport région parisienne</b> Avenant n° 29 relatif à l'indemnité de transport 23/10/2001	Retrait de la demande
<b>Matériaux construction négoce</b> Avenant modifiant l'article 5.1 de l'accord "RTT" du 23 juin 1999 14/01/2004	Retrait de la demande
<b>Messageries abonnements périodiques</b> Accord de branche relatif à la cessation anticipée d'activités 06/04/2004	Autres motifs
<b>Métallurgie Côtes d'Armor</b> Avenant à l'accord du 05/04/1991 sur les TEGA 13/10/2003	Problème de signataires

Textes	Causes de non-inscription
<b>Métallurgie Côtes d'Armor</b> Annexe (avenant) relative aux RMH 13/10/2003	Problème de signataires
<b>Métallurgie Eure et Loir</b> Avenant portant fixation de la valeur du point 04/12/2003	Problème de signataires
<b>Métallurgie Sarthe</b> Accord portant fixation des GARE, RMH, primes d'ancienneté et indemnité de panier 23/11/2004	Problème de signataires
<b>Papeterie bureautique librairie</b> Avenant n° 14 sur les jours d'absence pour enfant malade 10/12/2003	Problème de signataires
<b>Pâtisserie</b> Avenant n° 47 relatif aux salaires 09/03/2004	Autres motifs
<b>Prévention sécurité Guadeloupe</b> Accord sur les salaires de 2002 22/05/2003	Opportunité
<b>Salariés particulier employeur</b> Avenant n° 11 portant adhésion à la convention collective nationale des entreprises de service à domicile 25/10/2002	Autres motifs
<b>Sociaux centres et socioculturels</b> Contrat de garanties collectives relatif à l'institution du régime de prévoyance obligatoire 05/02/2004	Autres motifs
<b>Transports routiers</b> Accord relatif au déblocage exceptionnel et au versement direct des droits au titre de la participation 30/09/2004	Autres motifs
<b>Travaux publics ETAM</b> Accord régional (Bourgogne) relatif aux salaires de 2004 18/03/2004	Texte de base non étendu
<b>Travaux publics Ile-de-France</b> Accord paritaire sur les salaires des ETAM 27/11/2003	Texte de base non étendu

## ANNEXE 2.2 • LISTE DES TEXTES NON ÉTENDUS APRÈS EXAMEN PAR LA SOUS-COMMISSION

Textes	Causes arrêt procédure
<p><b>Ameublement fabrication</b> Accord sur les salaires professionnels catégoriels AP, AF, AE et cadres 23/04/2003</p>	Renvoi à la négociation
<p><b>Animation</b> Avis d'interprétation n° 33 sur l'application de la convention collective nationale aux foyers ruraux 10/11/1998</p>	Renvoi à la négociation
<p><b>Animation</b> Avenant interprétatif n° 79 concernant les activités relatives à l'information civique ou aux droits des citoyens 23/03/2004</p>	Renvoi à la négociation
<p><b>Automobile services</b> Avenant n° 3 portant modification de l'accord du 16/11/2000 relatif au fonctionnement du paritarisme, annexé à l'avenant n° 33 29/10/2003</p>	Renvoi à la négociation
<p><b>Automobile services</b> Accord paritaire modifiant les statuts du centre d'études des services de l'automobile, annexé à l'avenant n° 33 29/10/2003</p>	Renvoi à la négociation
<p><b>Banques</b> Accord sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle 05/07/2000</p>	Renvoi à la négociation
<p><b>Banques</b> Avenant à l'accord du 05/07/2000 portant création du BTS banque 28/06/2001</p>	Renvoi à la négociation
<p><b>Bâtiment travaux publics ouvriers Guadeloupe</b> Accord paritaire relatif à diverses primes et indemnités 12/06/2003</p>	Signature d'un nouveau texte
<p><b>Bâtiment travaux publics ouvriers Guadeloupe</b> Accord paritaire relatif aux salaires 12/06/2003</p>	Signature d'un nouveau texte



Textes	Causes arrêt procédure
<b>Bijouterie joaillerie orfèvrerie</b> Avenant n° 1 au contrat de garanties collectives 16/12/2003	Autres motifs
<b>Bijouterie joaillerie orfèvrerie</b> Annexe à l'accord de prévoyance (contract de garanties collectives) 22/05/2001	Renvoi à la négociation
<b>Chanson variétés jazz musiques actuelles</b> Convention collective nationale 30/04/2003	Renvoi à la négociation
<b>Charcuterie commerce</b> Annexe 3 à l'avenant n° 97 du 07/07/2003 sur l'épargne salariale 07/07/2003	Renvoi à la négociation
<b>Charcuterie commerce</b> Annexe 2 à l'avenant n° 97 du 07/07/2003 sur l'épargne salariale 07/07/2003	Renvoi à la négociation
<b>Déchets</b> Avenant n° 4 fixant les conditions de reprise des personnels ouvriers en cas de changement de titulaire de marché public 23/01/2003	Signature d'un nouveau texte
<b>Formation organismes</b> Avenant relatif aux salaires 11/03/2004	Retrait de la demande
<b>Foyers et services jeunes travailleurs</b> Avenant n° 8 modifiant l'intitulé de l'article 6.7 de la convention collective 15/06/2004	Renvoi à la négociation
<b>Fruits, légumes, épicerie commerce</b> Avenant n° 64 sur les contributions obligatoires pour le développement de la formation professionnelle 07/07/2004	Renvoi à la négociation
<b>Papeterie, bureautique, librairie</b> Avenant n° 2 à l'accord du 10/12/1990 sur la prévoyance 23/06/1999	Renvoi à la négociation
<b>Poissonnerie, commerce de détail</b> Avenant n° 45 sur la formation professionnelle 01/07/2004	Renvoi à la négociation

Textes	Causes arrêt procédure
<p><b>Récupération Nord / Pas-de-Calais / Picardie</b> Avenant modifiant le champ d'application de la convention collective 11/06/2003</p>	Renvoi à la négociation
<p><b>Sanitaires sociaux et privés</b> Avis n° 1 de la commission nationale d'interprétation et de conciliation 29/10/2002</p>	Renvoi à la négociation
<p><b>Sports équipements loisirs, commerce</b> Avenant à l'accord du 27/06/2001 portant désignation de l'OPCA 12/11/2003</p>	Renvoi à la négociation
<p><b>Transports publics urbains</b> Accord relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle 20/05/2003</p>	Renvoi à la négociation
<p><b>Vin, cidre, jus de fruits, industrie et commerce</b> Accord modifiant certaines dispositions de la convention collective nationale 09/01/2001</p>	Renvoi à la négociation

## ANNEXE 2.3 • LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS, CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS PROFESSIONNELS ÉTENDUS AU NIVEAU NATIONAL

Textes	Type du texte	Date arrêté
<b>Accord interpro. formation prof.</b> Accord national sur la formation tout au long de la vie 05/12/2003	Accord interprofessionnel	17/12/2004
<b>Architecture entreprises</b> Convention collective nationale 27/02/2003	Convention collective	06/01/2004
<b>Assainissement et maintenance industrielle</b> Convention collective nationale 21/05/2002	Convention collective	26/10/2004
<b>Assistants maternels particulier employeur</b> Convention collective nationale 01/07/2004	Convention collective	17/12/2004
<b>Banques</b> Convention collective nationale 10/01/2000	Convention collective	17/11/2004
<b>Distribution directe</b> Convention collective nationale 09/02/2004	Convention collective	16/07/2004
<b>Foyers et services jeunes travailleurs</b> Convention collective nationale 16/07/2003	Convention collective	09/02/2004
<b>Tournées spectacles entrepreneurs/artistes</b> Convention collective nationale 07/02/2003	Convention collective	20/10/2004
<b>Verre métiers</b> Convention collective nationale 18/12/2002	Convention collective	09/02/2004
<b>Alimentation (métiers artisanat et com. indépendant)</b> Accord paritaire sur la mise en place d'un observatoire des métiers et qualifications 26/05/2004	Accord professionnel	09/12/2004
<b>Audiovisuel production techniciens intermittents</b> 3 <sup>e</sup> accord d'étape sur l'emploi des techniciens intermittents par les entreprises de production 28/09/2001	Accord professionnel	05/08/2004

Textes	Type du texte	Date arrêté
<b>Bâtiment C.F.A.</b> Accord collectif portant statut du personnel des associations chargées de la gestion des C.F.A. 22/03/1982	Accord professionnel	25/10/2004
<b>Bâtiment C.F.A.</b> Accord national sur la réduction du temps de travail 16/12/1999	Accord professionnel	25/10/2004
<b>Bâtiment C.F.A.</b> Accord sur la réduction du temps de travail du personnel de direction 07/11/2000	Accord professionnel	25/10/2004
<b>Bâtiment travaux publics</b> Accord sur la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie 13/07/2004	Accord professionnel	28/12/2004
<b>Bâtiment travaux publics</b> Accord cadre instituant les plans d'épargne interentreprises 20/01/2003	Accord professionnel	18/05/2004
<b>Bâtiment travaux publics</b> Accord sur la participation des salariés aux CPNE et aux CPREF 13/07/2004	Accord professionnel	28/12/2004
<b>Bâtiment travaux publics</b> Accord relatif au départ et à la mise à la retraite 13/04/2004	Accord professionnel	23/12/2004
<b>Bâtiment travaux publics</b> Accord portant règlement du PEV-BTP 20/01/2003	Accord professionnel	18/05/2004
<b>Carrières &amp; mat., céramique, tuiles &amp; briques, ciment ind.</b> Accord sur le développement de la formation tout au long de la vie 21/06/2004	Accord professionnel	20/12/2004
<b>Commissaires-priseurs salaires</b> Accord relatif aux salaires 15/01/2004	Accord professionnel	17/03/2004
<b>Commissaires-priseurs salaires</b> Accord relatif aux salaires 12/07/2004	Accord professionnel	15/11/2004

Textes	Type du texte	Date arrêté
<b>Coopératives de consommation</b> Accord sur les conditions de mise à la retraite à un âge dérogatoire à l'âge légal 24/02/2004	Accord professionnel	07/06/2004
<b>Doublage, artistes interprètes</b> Accord relatif aux salaires minima 30/07/2004	Accord professionnel	20/10/2004
<b>Edition phonographique</b> Accord relatif à la négociation du champ d'application 29/09/2003	Accord professionnel	09/02/2004
<b>Géomètres-experts fonciers</b> Accord relatif aux salaires 19/02/2004	Accord professionnel	19/07/2004
<b>Immobilier, promotion construction</b> Accord sur la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) 11/12/2002	Accord professionnel	08/06/2004
<b>Métallurgie</b> Accord relatif à la formation professionnelle 20/07/2004	Accord professionnel	20/12/2004
<b>Métallurgie</b> Accord sur la sécurité et la santé au travail 26/02/2003	Accord professionnel	27/10/2004
<b>Navigation intérieure</b> Accord sur la création du CQP "capitaine de bateau fluvial" 25/02/2004	Accord professionnel	22/10/2004
<b>Navigation intérieure</b> Accord sur les CQP du personnel navigant dans le transport fluvial 25/02/2004	Accord professionnel	20/10/2004
<b>Sanitaire, social à but non lucratif</b> Accord 2002-01 relatif au travail de nuit 17/04/2002	Accord professionnel	03/02/2004
<b>Sport</b> Accord sur la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle 06/03/2003	Accord professionnel	23/02//2004
<b>Sport</b> protocole d'accord sur les commissions paritaires nationales 08/06/2000	Accord professionnel	09/02/2004

Textes	Type du texte	Date arrêté
<b>Thalassothérapie</b> Accord portant adhésion à l'accord du 20/12/1994 sur le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière 11/12/2003	Accord professionnel	25/10/2004
<b>Théâtres cinématographiques</b> Accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail 18/06/2002	Accord professionnel	01/07/2004
<b>Travail temporaire</b> Accord sur les priorités et les moyens de la formation professionnelle 08/07/2004	Accord professionnel	28/12/2004

## ANNEXE 2.4 • LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS, CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS PROFESSIONNELS ÉTENDUS AU NIVEAU INFRANATIONAL

Textes	Type du texte	Date arrêté
<b>Com. non alimentaire Saint-Malo</b> Accord sur les conditions d'emploi des salariés le dimanche 10/12/2003	Accord interprofessionnel	25/11/2004
<b>Automobile service (Guyane)</b> Convention collective régionale 20/11/2003	Convention collective	26/10/2004
<b>Bâtiment ouvriers + et &lt; 10 sal.</b> Convention collective région Savoie 01/12/2003	Convention collective	23/12/2004
<b>Bâtiment TP (Guadeloupe) ouvr.</b> Convention collective régionale 28/02/2002	Convention collective	20/07/2004
<b>Bâtiment TP (Réunion) ouvriers</b> Convention collective régionale 13/05/2004	Convention collective	13/12/2004
<b>Métallurgie Aube</b> Convention collective départementale 05/06/2002	Convention collective	09/06/2004
<b>Métallurgie Loiret</b> Convention collective départementale 31/01/1997	Convention collective	09/06/2004
<b>Métallurgie Mayenne</b> Convention collective départementale 11/01/1993	Convention collective	09/06/2004
<b>Métallurgie Nimes</b> Convention collective locale 27/12/1999	Convention collective	09/06/2004
<b>Métallurgie Vallée de l'Oise</b> Convention collective départementale 11/12/1998	Convention collective	09/06/2004
<b>Bâtiment Champagne-Ardenne</b> Accord sur le paritarisme (perte de salaire, indemnisation des frais de déplacements des délégués syndicaux) 16/12/2003	Accord professionnel	19/06/2004

Textes	Type du texte	Date arrêté
<p><b>Commerce Martinique</b>            Accord régional portant couverture conventionnelle            des entreprises de la branche            20/05/1998</p>	<p>Accord professionnel</p>	<p>05/08/2004</p>
<p><b>Quincaillerie comm. interrégional            (employés, maîtrise et cadres)</b>            Accord d'adhésion des départements relevant antérieurement            de la convention collective Midi-Pyrénées            08/09/2003</p>	<p>Accord professionnel</p>	<p>15/07/2004</p>



## ANNEXE 2.5 • LISTE DES TEXTES AYANT FAIT L'OBJET D'UNE DOUBLE OPPOSITION

Textes	Opposition à l'extension
<b>Ameublement fabrication</b> Accord sur les salaires professionnels catégoriels AP, AF, AE et cadres 23/04/2003	CGT CGT-FO
<b>Architecture entreprises</b> Accord régional (Alsace) sur la valeur du point 08/07/2004	MEDEF UNAPL
<b>Architecture entreprises</b> Accord régional (Basse-Normandie) sur la valeur du point 08/07/2004	MEDEF UNAPL
<b>Architecture entreprises</b> Accord régional (Champagne-Ardenne) sur la valeur du point 08/07/2004	MEDEF UNAPL
<b>Architecture entreprises</b> Accord régional (Corse) sur la valeur du point 08/07/2004	MEDEF UNAPL
<b>Architecture entreprises</b> Accord régional (Franche-Comté) sur la valeur du point 08/07/2004	MEDEF UNAPL
<b>Architecture entreprises</b> Accord régional (Languedoc-Roussillon) sur la valeur du point 08/07/2004	MEDEF UNAPL
<b>Architecture entreprises</b> Accord régional (Midi-Pyrénées) sur la valeur du point 08/07/2004	MEDEF UNAPL
<b>Architecture entreprises</b> Accord régional (PACA) sur la valeur du point 08/07/2004	MEDEF UNAPL
<b>Assurances courtage</b> Avenant créant l'annexe 4 "personnel encadrement" à l'accord du 12/05/1999 sur l'ARTT 13/06/2004	CGT CGT-FO CFE-CGC

Textes	Opposition à l'extension
<b>Audiovisuel équipement ménager commerce</b> Avenant n° 28 relatif aux salaires 29/10/2004	CGT CGT-FO
<b>Cabinets dentaires</b> Accord sur la modulation du temps de travail 05/12/2003	CGT CGT-FO
<b>Cabinets dentaires</b> Accord sur la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel 26/03/2004	CGT CGT-FO
<b>Chimie industrie</b> Accord relatif à la santé au travail 16/09/2003	CGT CGT-FO
<b>Chimie industrie</b> Accord national relatif au travail de nuit 16/09/2003	CGT CGT-FO
<b>Combustibles solides, liquides, gaz, produits pétroliers</b> Accord relatif au départ à la retraite 07/05/2004	CGT CGT-FO
<b>Commerce non alimentaire Saint-Malo</b> Accord interprofessionnel sur les conditions d'emploi des salariés le dimanche 10/12/2003	CGT CGT-FO
<b>Cordonnerie</b> Avenant n° 18 sur le salaire horaire, le congé supplémentaire pour enfant malade et le calcul de l'indemnité de congé 09/07/2003	CGT CGT-FO
<b>Espaces de loisirs et attractions culturelles</b> Avenant n° 19 modifiant le champ d'application 17/12/2003	MEDEF CGPME
<b>Espaces de loisirs et attractions culturelles</b> Avis d'interprétation de l'avenant n° 19 relatif au champ d'application 17/12/2003	MEDEF CGPME
<b>Formation organismes</b> Avenant relatif aux salaires 11/03/2004	CGT CFDT

Textes	Opposition à l'extension
<b>Hôtel, café, restaurant</b> Avenant n° 1 modifiant certaines dispositions de la convention collective nationale 13/07/2004	CGT CFDT
<b>Importation, exportation</b> Accord portant réécriture de l'article 16 "indemnité de départ en fin de carrière" 26/03/2004	CGT-FO CFE-CGC
<b>Papier, carton, production</b> Avenant n° 22 relatif à la mise à la retraite des OEDTAM 09/06/2004	CGT CGT-FO
<b>Papier, carton, transformation</b> Avenant n° 21 relatif à la mise à la retraite des OEDTAM 09/06/2004	CGT CGT-FO
<b>Papier, carton, production et transformation</b> Accord professionnel sur la suppression progressive de la procédure de mise à la retraite avant 65 ans 09/06/2004	CGT CGT-FO
<b>Parfumerie esthétique</b> Accord n° 6 relatif aux salaires minima mensuels 27/04/2004	MEDEF CGPME
<b>Restauration de collectivités</b> Avenant n° 3 complétant l'article 5 de l'accord cadre relatif à la RTT 12/02/2004	CGPME UNAPL
<b>Sanitaires et sociaux, établissements privés</b> Avenant n° 8 relatif aux indemnités pour travail de nuit 24/04/2003	CGT CFE-CGC
<b>Travaux publics Ile-de-France</b> Accord paritaire relatif aux salaires des ouvriers 27/11/2003	CGT CGT-FO
<b>Travaux publics ouvriers</b> Accord régional (Bretagne) relatif aux salaires 03/12/2003	CGT CGT-FO
<b>Travaux publics ouvriers</b> Accord régional (Pays-de-Loire) relatif aux salaires 05/01/2004	CGT CGT-FO
<b>Travaux publics ouvriers</b> Accord régional (Poitou-Charente) relatif aux salaires 10/12/2003	CGT CGT-FO

Textes	Opposition à l'extension
<b>Travaux publics ouvriers</b> Accord régional (Normandie) relatif aux salaires 03/12/2003	CGT CGT-FO
<b>Tuiles et briques industrie</b> Accord relatif à la réforme des classifications et des rémunérations annuelles garanties 13/02/2004	CGT CGT-FO
<b>Tuiles et briques industrie</b> Avenant n° 1 à l'accord du 13/02/2004 relatif à la réforme des classifications et des rémunérations annuelles garanties 13/02/2004	CGT CGT-FO

# LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

---

**ANNEXE 3.1 : MÉTHODOLOGIE UTILISÉE POUR L'ANALYSE  
DES SALAIRES CONVENTIONNELS DANS  
LES BRANCHES**

**ANNEXE 3.2 : TABLEAU DE BORD DES SALAIRES  
DANS LES BRANCHES CONVENTIONNELLES  
DE PLUS DE 5 000 SALARIÉS EN 2004**

**ANNEXE 3.3 : INCIDENCE DE LA RÉDUCTION DU TEMPS  
DE TRAVAIL SUR LES RÉMUNÉRATIONS**



## ANNEXE 3.1 • MÉTHODOLOGIE UTILISÉE POUR L'ANALYSE DES SALAIRES CONVENTIONNELS DANS LES BRANCHES

L'analyse des salaires minima figurant dans ce bilan est effectuée à partir de la base de données informatisée des conventions collectives de la Direction des relations du travail. Cette analyse repose sur les critères suivants :

### ***L'échantillon***

Une enquête DARES effectuée en 1998 et actualisée pour partie jusqu'en 2001, a permis de mettre à jour les effectifs utilisés jusqu'à présent qui résultaient d'une enquête ACEMO de 1985.

L'échantillon initial traditionnellement suivi, constitué des branches couvrant plus de 10 000 salariés a été élargi en 2003 aux conventions collectives ou accords professionnels couvrant plus de **5 000 salariés**.

Toutefois, ont été exclues de l'échantillon un certain nombre de branches où les grilles hiérarchiques multiples et complexes ne peuvent faire l'objet de regroupements cohérents, comme celles des journalistes, ainsi que les branches du secteur sanitaire et social pour lesquelles les accords salariaux sont souvent soumis à des procédures d'agrément ministériel, ce qui allonge considérablement les délais de prise en compte de ces accords.

L'échantillon est depuis 2003 composé de **274 branches** conventionnelles (contre 214 les années précédentes).

- En ce qui concerne le suivi de l'activité conventionnelle, le montant des relèvements et leur calendrier, l'échantillon est réparti en :
  - 157 branches nationales, soit 154 branches du secteur général, la convention *ingénieurs et cadres de la métallurgie* et les deux conventions *ingénieurs et cadres du bâtiment et des travaux publics* ;
  - 117 branches infranationales, soit 67 conventions de la métallurgie, 46 textes régionaux du Bâtiment ou des Travaux Publics<sup>(1)</sup> et la *blanchisserie interrégionale, les architectes de la Région Parisienne, le commerce de la quincaillerie d'Auvergne* et les *vins de Champagne*.

1) La structure conventionnelle des secteurs du bâtiment et des travaux publics n'est pas identique à celle des autres secteurs infranationaux, notamment la métallurgie, puisqu'il n'existe pas autant de conventions collectives que de régions ; il a donc été décidé, afin de procéder à un suivi aussi complet que possible, d'analyser tous les accords de salaires applicables au niveau régional, dès lors qu'ils concernent plus de 5 000 salariés, soit 32 accords dans le bâtiment (21 concernant les ouvriers et 11 concernant les ETAM) et 14 dans les travaux publics (12 pour les ouvriers et 2 pour les ETAM).

**Nombre de textes (conventions et accords professionnels) couvrant plus de 5 000 salariés et effectifs salariés concernés répartis en niveau national et infranational**

Niveau national		Niveau infranational		Total	
Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
157	9 472 353	117	2 519 636	274	11 991 989

- En ce qui concerne l'analyse de la conformité des accords de branches au SMIC et à la garantie ainsi que la mesure des éventails de salaires, ce même échantillon de 274 branches est réparti en trois secteurs :
  - le secteur général qui comprend 158 branches soit 154 branches nationales (les 157 branches nationales ci-dessus moins les conventions *ingénieurs et cadres du bâtiment, des travaux publics et de la métallurgie*) et 4 conventions infranationales (*blanchisserie, architectes de la Région Parisienne, commerce de la quincaillerie d'Auvergne et vins de Champagne*) ;
  - le secteur de la métallurgie qui comprend 68 branches (dont 67 conventions infranationales et la convention nationale des *ingénieurs et cadres de la métallurgie*) ;
  - le secteur du bâtiment et des travaux publics qui comprend 48 branches (dont 46 infranationales et les deux *conventions nationales des ingénieurs et cadres*).

**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
158	9 034 289	68	1 920 328	48	1 037 372	274	11 991 989

**Les sources**

La base de données est mise à jour essentiellement à partir des **avenants de salaires** déposés dans les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

De plus, les **recommandations patronales** connues soit par contacts téléphoniques avec les branches, soit à la suite de leur publication, sont également prises en compte lorsqu'elles ont force obligatoire.



## ***Les niveaux de qualification retenus***

Jusqu'au bilan de l'année 2002, la grille de classification de chaque branche avait été examinée afin d'y repérer dix niveaux de qualification correspondant aux coefficients minimum et maximum de chacune des cinq grandes catégories socioprofessionnelles (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres).

Les effectifs actualisés regroupent désormais les catégories techniciens et agents de maîtrise en une seule catégorie intitulée "professions intermédiaires", selon la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) élaborée par l'INSEE. Il a donc été également procédé dans la Base de Données des Conventions Collectives à un regroupement de ces catégories et désormais **huit niveaux de qualification** sont suivis correspondant aux coefficients minimum et maximum de chacune des quatre PCS (ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres).

À cette occasion, à l'aide de la nomenclature PCS, une analyse des grilles de classification de l'ensemble des branches a dû être réeffectué afin de repérer des positions comparables d'une branche à l'autre (ce qui remet en cause le choix d'origine qui avait été fait de rester près du texte des conventions et donc de respecter la répartition des emplois en catégories telle qu'elle était faite dans chaque branche). Ainsi, à titre d'exemple, le personnel de manutention et d'entretien a systématiquement été classé en catégorie ouvrier et les assistantes de direction et les comptables deuxième échelon ont été classés en début de la catégorie des professions intermédiaires (alors qu'un certain nombre de grilles de classification qualifient ces personnels d'employés).

À ces huit niveaux de qualification sont affectés les valeurs de salaires et les effectifs correspondants afin de réaliser une pondération des résultats.

Il convient de préciser que la valeur du premier niveau des grilles salariales correspondant aux salaires d'embauche n'est pas prise en compte lorsqu'elle est applicable moins de 6 mois.

## ***Les types de salaires négociés dans les branches***

La base de données permet de saisir les salaires négociés dans les branches, qui se répartissent en trois types :

- **salaires minima hiérarchiques ;**
- **salaires minima garantis mensuels ou annuels ;**
- **salaires réels.**

À chaque relèvement salarial dans une branche, sont saisies les valeurs absolues de salaire correspondant à chacun des 8 coefficients retenus et ceci pour chacun des types de salaires visés par le relèvement (en ce qui concerne les salaires réels, il est saisi seulement un pourcentage d'augmentation et non une valeur absolue).

Cependant, on constate d'une branche à l'autre des disparités dans la qualification des types de salaires; aussi, préalablement à la saisie des valeurs de salaires, a-t'il fallu effectuer une opération préliminaire visant à qualifier d'une façon homogène le ou les types de salaires négociés dans chaque branche. Pour ce faire, le texte de base et les avenants de salaires de chaque convention ont fait l'objet d'une analyse détaillée qui a permis d'établir 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 D141-3 du Code du travail, qui est parfois contesté, le SMIC ne comprend pas tous les éléments de la rémunération (sont ainsi exclues les primes forfaitaires, les primes d'ancienneté, primes liées à la situation géographique ou à des conditions de travail particulières qui ne constituent pas une contrepartie directe du travail fourni). Les situations sont d'ailleurs très variables d'une branche à l'autre puisque les minima garantis peuvent inclure l'ensemble des éléments de rémunération ou seulement le salaire de base et quelques éléments de salaire cités dans la convention collective. En tout état de cause, dès lors que l'assiette est plus large que celle du SMIC, il s'agit d'un salaire garanti.

L'application de ces règles a conduit, dans certains cas, à exclure de la base, des salaires qualifiés "hiérarchiques" par les conventions, mais qui en réalité, ne correspondent pas vraiment à des rémunérations minimales et ne servent plus que de base de calcul à la prime d'ancienneté.

À la suite de l'accord national du 17 janvier 1991, les grilles de salaires hiérarchiques des branches de la métallurgie se situent dans ce cas et n'ont donc pas été saisies dans la base. Dans la métallurgie, seuls les salaires garantis (mensuels ou rémunérations annuelles garanties) ont été saisis.

De même, dans certaines branches, qui négocient des salaires hiérarchiques hors primes et ont introduit pour le ou les plus bas niveaux de la grille (notamment sous l'influence de l'opération bas salaires) une ou des valeurs de salaires appelées salaires "garantis" visant à porter le bas de grille au niveau du SMIC, l'appellation "garantis" n'a pas été retenue lorsque l'assiette de ces nouvelles valeurs ne diffère pas de l'assiette des salaires hiérarchiques définie auparavant et n'inclut par conséquent aucune prime. Dans ce cas, les nouvelles valeurs ont été requalifiées "hiérarchiques" et saisies en bas de la grille des salaires hiérarchiques de la branche. Elles se substituent aux anciennes valeurs hiérarchiques qui elles, servant uniquement de base de calcul à la prime d'ancienneté, ne constituent plus des références salariales et sont donc exclues de la base de données.

## ***Mode de calcul des évolutions de salaire***

Pour le bilan 2002, les salaires négociés sur la base de 35 heures ont été exploités prioritairement dans la BDCC lorsque les branches disposaient à la fois de barèmes 35 et 39 heures, mais les salaires base 39 heures étaient encore pris en compte pour les branches qui ne disposaient que de barèmes établis sur cette durée. Cette dualité des durées du travail avait contraint, pour effectuer le Bilan de la Négociation Collective, à mettre en place une méthodologie très complexe rendant difficile la lecture des résultats.

Depuis 2003, le nombre de branches disposant de barèmes 35 heures étant en progression constante, il est apparu nécessaire de simplifier la méthodologie et pour cela de limiter les données à prendre en compte. Ainsi, les branches qui ne disposent encore comme unique référence salariale que d'un barème 39 heures ont été comptabilisées dans l'activité conventionnelle, mais ont été neutralisées en ce qui concerne le calcul des pourcentages d'augmentation. **Les calculs présentés ne concernent donc que les salaires base 35 heures.** Au fur et à mesure que ces branches conclueront des accords de salaires base 35 heures, elles seront intégrées dans les calculs. De plus, il convient de préciser que les branches qui ont négocié un barème base 35 heures en 2003 alors qu'elles raisonnaient toujours sur 39 heures en 2002 n'ont pas non plus pu être exploitées pour 2003, faute de point de départ base 35 heures en 2002 permettant de calculer une évolution.

Malgré cette simplification de la méthodologie, **l'attention doit être tout particulièrement appelée sur les difficultés d'interprétation et les problèmes de cohérence dans l'analyse que pose la lecture souvent difficile de nombreux accords qui ne permet pas une interprétation totalement assurée.**

La saisie des valeurs de salaires base 35 heures, prenant en compte les effectifs réactualisés ainsi que la nouvelle analyse des grilles de classification sur la base de huit niveaux, a débuté pour chaque branche au premier relèvement salarial immédiatement antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2003, ceci devant permettre d'exploiter des séries statistiques à partir de l'année 2003. Les calculs d'évolution de salaires pour 2002 n'ont pu être reconstitués car en 2001 (point de départ nécessaire de la saisie pour calculer une évolution pour 2002) seulement la moitié des branches disposaient d'un barème base 35 heures.

Des calculs d'évolution des salaires se font distinctement pour les salaires minima hiérarchiques et pour les salaires minima garantis. Chaque année, sont pris en compte les relèvements salariaux prenant effet entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année.

Les calculs des augmentations de salaires se font uniquement sur les branches ayant bénéficié d'un relèvement de salaires pendant la période de référence analysée. Ainsi, les effectifs des branches qui n'ont pas eu d'augmentation durant cette période ne sont pas pris en compte dans le calcul des moyennes pondérées.

## ***Mode de calcul des éventails de salaires***

L'éventail mesuré est le rapport moyen, pondéré par les effectifs des différentes branches, entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum d'une catégorie donnée.

Toutefois, si le salaire minimum d'une branche est inférieur à la GMR 5 (la seule qui couvre toutes les situations des entreprises de la branche) ou, dans le cas des branches dont la durée conventionnelle de travail a été fixée explicitement à 35 heures avant le 1<sup>er</sup> juillet 2002, à la GMR opposable à la branche au moment du passage à 35 heures augmentée des revalorisations légales, ce salaire minimum est alors remplacé par le montant de la GMR applicable à la date considérée. Il s'agit en effet d'appréhender l'éventail des salaires conventionnels en fonction des minima non pas théoriques mais directement applicables dans la branche.

Si plusieurs types de salaires minima sont négociés dans la branche (hiérarchiques, garantis mensuels ou garantis annuels), c'est, pour chaque niveau, minimum ou maximum, celui dont la valeur est la plus élevée qui est pris en compte.

De même que pour le calcul des évolutions de salaires, les branches ne disposant encore que de barèmes 39 heures ont été neutralisées pour la mesure des éventails de salaires.

## ***Analyse de la conformité des accords***

Cette analyse prolonge l'éclairage qui a été porté sur les minima de branches tout au long de l'opération bas et moyens salaires, lancée en 1990, et dont les conclusions ont été tirées à l'occasion de la CNNC exceptionnelle du 11 mai 2001 et publiées dans le bilan global de l'opération bas et moyens salaires, couvrant la période de 1990 à 2000 et figurant dans le Tome III du bilan de la négociation collective en 2000.

Pour mémoire, le premier objectif de cette opération était "d'assurer à chaque salarié une garantie de rémunération dont le niveau soit supérieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance".

Pour être conformes, les rémunérations garanties aux salariés doivent de plus assurer un déroulement de carrière. Ainsi, s'agissant des salaires minima garantis, on ne peut considérer qu'ils sont conformes que s'ils sont hiérarchisés et offrent ainsi aux salariés la perspective d'une progression. La fixation par les accords d'un plancher garanti unique ne correspond pas à cet objectif et ne peut donc compenser l'existence de minima hiérarchiques inférieurs au SMIC ou à la GMR.

Pour le bilan 2004, l'analyse de conformité prend en compte les textes salariaux en vigueur au 31 décembre 2004 ainsi que les valeurs de salaires prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier 2005 (sauf s'il s'agit de rémunérations annuelles garanties), si elles résultent d'un accord conclu en 2004.

Les rémunérations garanties aux salariés sont considérées comme conformes si elles sont supérieures à la garantie mensuelle de rémunération instituée par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 appréciée sur la base de sa plus haute valeur (soit la GMR 5 : 1 197,37 € depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004) afin de couvrir toutes les situations des entreprises de la branche.

Toutefois, pour les branches dont la durée conventionnelle de travail a été fixée explicitement à 35 heures à une date antérieure au 1<sup>er</sup> juillet 2002, la conformité des barèmes 35 heures à la garantie a été appréciée sur la base du montant de la garantie au moment du passage à 35 heures, augmenté des revalorisations légales. La GMR prise en compte pour déterminer la conformité ou non de la branche a alors été indiquée dans la colonne observations du tableau de bord des salaires dans les branches conventionnelles de plus de 5 000 salariés.

Cette comparaison à la GMR 5 étant particulièrement exigeante, la situation des minima au 31 décembre 2003 a été complétée d'une analyse du degré de non conformité. Une colonne, rajoutée à cet effet sur le tableau de bord des salaires, précise jusqu'à quel niveau de garantie le premier niveau de salaire de la branche est conforme. L'indication de la mention "< GMR 5" signifie que la branche est en dessous de la GMR 5 mais conforme à toutes les autres garanties ; "< GMR 1" signifie que la branche n'est conforme ni à la GMR 1 ni *a fortiori* à aucune des autres garanties. Enfin, à l'opposé, la mention "<SMIC 35 h" signifie que le premier niveau de salaire de la branche est inférieur au SMIC 35 heures et donc *a fortiori* à toutes les GMR.

Par ailleurs, pour tenir compte du fait que les négociations salariales dans certaines branches se sont tenues avant l'augmentation du SMIC du 1<sup>er</sup> juillet de l'année en cours, et donc sur la base d'une valeur antérieure du SMIC, il est indiqué, toujours dans la colonne concernant le degré de non conformité, sur une deuxième ligne, quel était, au moment de la signature de l'accord, le degré de non conformité par rapport au SMIC ou à la GMR du 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédente. Toutefois, cette information n'est affichée que si la prise en compte de la date de signature change le degré de non conformité et à condition que la négociation ait eu lieu entre le 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours (les négociations remontant à plusieurs années et relevant donc de SMIC antérieurs n'étant bien sûr pas prises en compte).

Par ailleurs, la valeur des salaires garantis est exprimée, soit sur une base mensuelle, soit sur une base annuelle. La comparaison avec le SMIC ou la GMR des rémunérations annuelles garanties (RAG) prévues par certains accords est très difficile pour deux raisons : la première est que le SMIC se définit comme un taux horaire brut dont la vérification s'apprécie mensuellement ; la deuxième est que son assiette de calcul est définie par la réglementation et exclut un certain nombre d'éléments de rémunération. Les partenaires sociaux qui concluent des accords instituant des rémunérations annuelles garanties posent le principe d'une vérification annuelle de l'application de la RAG sur la base d'une définition d'éléments constitutifs qui leur est propre et sous une forme ne permettant pas à l'administration d'établir

une comparaison précise avec l'assiette du SMIC ou de la GMR et notamment une comparaison chiffrée. Les RAG sont, en effet, définies par la plupart des accords comme comprenant l'ensemble des éléments de la rémunération du salarié à l'exception de certains éléments dont la liste est fixée par l'accord mais qui ne peuvent être chiffrés à la lecture de celui-ci.

Sur le plan statistique, il a été décidé d'apprécier le montant de la rémunération annuelle garantie en le divisant par 12 et en le comparant à la rémunération correspondant à 151,67 fois le taux du SMIC en vigueur (ou à la garantie annuelle de rémunération).

Si ce mode de calcul est très approximatif, puisque les RAG incluent notamment le 13<sup>e</sup> mois, il constitue un moyen de suivre l'évolution des branches dont les minima hiérarchiques demeurent inférieurs au SMIC mais qui ont institué un barème de rémunérations annuelles garanties. Bien évidemment, il ne remet nullement en cause les règles légales d'application du SMIC qui s'imposent aux entreprises.

## ANNEXE 3.2 • TABLEAU DE BORD DES SALAIRES DANS LES BRANCHES CONVENTIONNELLES DE PLUS DE 5 000 SALARIÉS EN 2004

### ***Notice explicative du tableau de bord des salaires conventionnels de branche.***

Le tableau de bord “salaires” est un tableau de suivi des salaires minima conventionnels dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés. Il concerne **274 conventions** et est divisé en trois parties correspondant aux trois secteurs suivants :

- le **secteur général** composé de **158 branches** (dont 154 nationales et 4 infranationales),
- le secteur de la **métallurgie** qui comprend **68 branches** (dont la branche nationale des *ingénieurs et cadres de la métallurgie* et 67 branches infranationales),
- le secteur du **bâtiment et des travaux publics** dans lequel la situation des salaires est analysée à partir de **48 accords salariaux** applicables au niveau national (ingénieurs et cadres) ou régional.

Le tableau est établi à partir des accords de salaires déposés dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Il mentionne également les recommandations patronales connues soit par contacts téléphoniques avec les branches, soit à la suite de leur publication, lorsqu'elles ont force obligatoire.

Le tableau de bord présente les informations suivantes, dans l'ordre des colonnes :

**1 - Nom et effectifs salariés des branches conventionnelles** couvrant plus de 5 000 salariés.

“CM” = branches qui négocient les salaires dans le cadre d'une commission mixte paritaire.

Cette colonne mentionne également l'identifiant (IDCC) de chaque convention qui figure dans la base de données des conventions collectives.

**2 - Rappel de la situation antérieure concernant l'année précédant l'année en cours :**

• **les dates de signature**

des accords (A) ou des recommandations patronales (RP) signés dans l'année ou produisant effet dans l'année. Les dates de signature antérieures à l'année, mais produisant des effets dans l'année sont imprimées en italique.

Sous les dates de signature sont indiquées les **dates d'effet** des relèvements entrant en application dans l'année ou prévus par un accord signé dans l'année. Les dates d'effet postérieures à l'année mais prévues par un accord signé dans l'année sont imprimées en italique.

• **les types de salaires** négociés dans la branche et ayant servi de point de comparaison avec le SMIC ou la GMR. Les différents types de salaires sont :

- **SMH** : salaire minimum hiérarchique
- **RMG** : rémunération mensuelle garantie
- **RAG** : rémunération annuelle garantie

Les rémunérations garanties, mensuelles ou annuelles, peuvent être **hiérarchisées (H) ou non hiérarchisées (NH)** selon qu'elles concernent l'ensemble de la grille de qualification ou seulement le plus bas niveau.

- **la valeur absolue en euros du salaire**

correspondant au niveau le plus bas de la classification, pour chacun des types de salaires négociés dans la branche.

- **les pourcentages d'augmentation accordés dans l'année**

pour l'ensemble des catégories socioprofessionnelles (CSP) de la branche. Il s'agit ici, pour chaque relèvement, d'une moyenne des pourcentages d'augmentation calculés pour chacune des CSP de la branche, pondérée par les effectifs de chacune de ces CSP.

Un astérisque suivant un pourcentage d'augmentation signale que seul le plus bas niveau de la grille (ouvrier ou employé) bénéficie de cette augmentation et non pas l'ensemble des catégories.



- **le degré de non conformité de la branche**

précise jusqu'à quel niveau de garantie le premier niveau de salaire de la branche est conforme. L'indication de la mention "< GMR 5" signifie que la branche est en dessous de la GMR 5 mais conforme à toutes les autres garanties ; "< GMR 1" signifie que la branche n'est conforme ni à la GMR 1 ni a fortiori à aucune des autres garanties. Enfin, à l'opposé, la mention "< SMIC 35 h" signifie que le premier niveau de salaire de la branche est inférieur au SMIC 35 heures et donc a fortiori à toutes les GMR.

Par ailleurs, pour tenir compte du fait que les négociations salariales dans certaines branches se sont tenues avant l'augmentation du SMIC du 1<sup>er</sup> juillet de l'année en cours, il est indiqué sur une deuxième ligne quel était, au moment de la signature de l'accord, le degré de non conformité par rapport au SMIC ou à la GMR du 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédente. Toutefois, cette information n'est affichée que si la prise en compte de la date de signature change le degré de non conformité et à condition que la négociation ait eu lieu entre le 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours (les négociations remontant à plusieurs années et relevant donc de SMIC antérieurs n'étant bien sûr pas prises en compte).

- **L'éventail des salaires dans la branche**

pour les catégories ouvriers et employés ainsi que pour l'ensemble de la grille de classification de la branche. L'éventail mesuré pour une catégorie est le rapport entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum de cette catégorie. "L'éventail total" de la branche est le rapport entre le salaire conventionnel maximum des cadres et le salaire conventionnel minimum le plus bas de la branche (ouvrier ou employé). Toutefois, si le salaire minimum d'une catégorie est inférieur à la GMR 5 (ou à la GMR applicable à la branche si la durée conventionnelle de travail de la branche a été fixée explicitement à 35 heures à une date antérieure au 01/07/2002), il est remplacé par le montant de ladite GMR à la date considérée. Il s'agit en effet d'appréhender l'éventail des salaires conventionnels en fonction des minima non pas théoriques mais directement applicables dans la branche. Si plusieurs types de salaires sont négociés dans la branche, est pris en compte, pour chaque niveau, minimum ou maximum, celui dont la valeur est la plus élevée.

### 3 - La situation de l'année en cours fait apparaître :

- **les dates de signature**  
des accords (A) ou des recommandations patronales (RP) signés pendant l'année en cours (ou l'année précédente mais prévoyant des relèvements prenant effet pendant l'année en cours et affichés alors en italique).
- **les dates d'effet**  
des relèvements de salaires prenant effet pendant l'année en cours (ou prenant effet ultérieurement mais prévus par des accords ou RP signés pendant l'année en cours et affichés alors en italique).
- **la situation des salaires minima hiérarchiques** qui précise pour l'année en cours :
  - **la valeur absolue en euros du salaire minimum hiérarchique du plus bas niveau** de qualification de la branche.
  - **la catégorie socioprofessionnelle concernée :**
    - "O" si le plus bas niveau de la branche appartient à la catégorie ouvriers,
    - "E" s'il appartient à la catégorie employés,
    - "O, E" si le plus bas niveau de la catégorie ouvriers est identique à celui de la catégorie employés.
  - **le pourcentage d'augmentation du SMH du plus bas niveau de qualification de la branche**, pour chaque relèvement.
  - **le pourcentage d'augmentation de l'ensemble des CSP de la branche**, pour chaque relèvement (voir définition dans le point 2 sur la situation de l'année précédant l'année en cours).
  - **le pourcentage d'augmentation total** des salaires minima hiérarchiques accordé dans la branche **sur l'année** en cours.
- **la situation des salaires garantis mensuels** dont les colonnes reprennent les mêmes rubriques que pour les salaires minima hiérarchiques.
- **la situation des salaires garantis annuels** qui reprend également les mêmes rubriques.
- **le degré de non conformité de la branche** (voir explication dans le point 2).
- **le nombre de coefficients inférieurs à la GMR 5** qui indique, lorsque la branche est non conforme, le nombre de coefficients de la grille de classification inférieurs à la GMR 5 (ou à la GMR applicable à la branche si la durée conventionnelle de travail a été fixée explicitement à 35 heures à une date antérieure au 01/07/2002). Ce nombre peut être détaillé pour les catégories ouvriers et employés

si le nombre de coefficients non conformes est différent pour ces deux catégories.

- **l'éventail des salaires** après prise en compte des relèvements de salaires prenant effet pendant l'année en cours (voir définition dans le point 2).

#### **4 - Les accords de RTT**

Sont mentionnées les dates de signature des accords de RTT conclus à ce jour dans les branches de l'échantillon, ainsi que leur date d'effet (ou l'indication d'une demande d'extension en cours).

#### **5 - Observations**

Des observations diverses peuvent apparaître dans cette colonne telles que l'indication d'un changement de classification dans la branche, l'existence d'une clause de rendez-vous, l'existence d'une négociation sur les salaires réels dans la branche, la dénonciation éventuelle de la convention collective existante....

Dans cette colonne sont fournies également des informations sur les dernières références salariales applicables dans la branche lorsque aucun accord de salaires n'a été conclu dans l'année en cours, ni dans l'année précédente (ce sont alors ces valeurs qui permettent d'apprécier la conformité de la branche au SMIC ou à la garantie) ainsi que des indications sur la formulation utilisée par les branches pour définir la base sur laquelle les salaires sont négociés (base 39 heures ou 169 heures, base 35 heures ou 151,67 heures, pas de durée précisée, travail à temps complet, durée légale...).

Cette colonne contient également la mention d'une éventuelle GMR inférieure à la GMR 5 applicable dans la branche au moment du passage à 35 heures dans le cas où la durée conventionnelle de travail a été fixée explicitement à 35 heures à une date antérieure au 01/07/2002. Dans ces cas, c'est par rapport à cette GMR que la conformité du barème 35 heures de la branche a été appréciée.

Tout au long du tableau, les cases blanches correspondent aux situations de conformité par rapport à la GMR (en vigueur dans la branche à la date à laquelle est examinée la situation) et les cases gris foncé aux situations de non conformité. Les cellules gris clair indiquent les branches qui, ne disposant pas encore de barème 35 heures, ont été neutralisées en ce qui concerne les calculs d'évolution de salaires, la mesure des éventails de salaires et l'analyse de la conformité des branches au SMIC ou à la garantie.

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Aérouliques CC 142  10 565	A 18/06/03 01/07/03	SMH : 1 191,96 € (base 35 heures)	1,5 %			O : 1,05 E : 1,05 Tot : 3,27	A 14/06/04 (base 35 heures)	01/07/04
	Observations :							
Alimentaires Diverses Industries CC 504  10 722	A 24/02/03 01/01/03 01/02/03 A 18/12/03 01/01/04	RAG : 14 656 € RMG : 1 149 € (base 35 heures)	1,7 % 1,8 %			O : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,46	A 18/12/03 (base 35 heures) A 21/12/04	01/01/04  01/01/05
	Observations :							
Alimentation (commerces à prédominance alimentaire) CC 2216  565 953	A 04/10/02 01/04/03	SMH : 1 078,37 € Coef. d'embauche 1069,27 € (base 35 heures)	2,0 %	< SMIC 35 h S : < GMR 1		O : 1,04 E : 1,00 Tot : 2,14		
	Observations : Accord de classification du 25/03/04.							
Ameublement Fabrication CC 1411  74 524	A 23/04/03 01/06/03	(cadres seulement) (base 35 heures)	0,2 %	< SMIC 35h		O : 1,09 E : 1,00 Tot : 2,77		
	Observations : Jusqu'en 2002, maintien des minima sur valeurs de 09/98 : RMG : 1 036,35 € (35 h) Acc. 2003 signé slt par CFE-CGC représentative slt pour cadres.							
Ameublement Négoce CC 1880  51 070				< SMIC 35h		O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,69		
	Observations : Dernier accord du 17/01/01 : SMH : 1064,40 € au 26/07/02 (35 h).							
Analyses médicales Laboratoires CC 959  CM 32 991	A 30/06/03 01/01/03	SMH : 1 120,60 € (base 35 heures)	1,8 %	< GMR 1 S : < GMR 3		O : 1,00 E : 1,07 Tot : 3,50	A 05/05/04 (base 35 heures) A 01/12/04	01/07/04  01/02/05
	Observations :							
Animation socioculturelle CC 1518  CM 109 854	A 25/09/02 01/01/03 01/09/03 01/05/04	SMH : 1 144,56 € SMH : 1 149,11 € (base 35 heures)	3,6 % 0,4 % tot : 4,0 %	< GMR 3 S : < GMR 4		O : 1,20 E : 1,20 Tot : 2,15	A 25/09/02 (base 35 heures)	01/05/04 01/01/05
	Observations : Suppression niveau I de la classif. par accord du 25/09/2002, d'où un fort pourcentage d'augmentation pour le plus bas niveau.							

## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires			
Plus bas niveau		Toutes CSP	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau					Toutes CSP	Tot 2004	
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot	
1 205,07 €	(0, E)	1,1 %	1,1 %	1,1 %														O : 1,05 E : 1,05 Tot : 3,27
<b>Accords RTT</b> : Accord du 16/06/99 - Effet au 24/11/99																		
			1 174 €	(0, E)	2,2 %	2,2 %	2,2 %	14 963 €	(0, E)	2,1 %	2,1 %	2,1 %						O : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,46
			1 198 €	(0, E)	2,1 %	2,0 %		15 248 €	(0, E)	1,9 %	1,9 %							
<b>Accords RTT</b> : Accord du 18/03/99 - Effet au 27/06/99																		
													< SMIC 35h	6 K				O : 1,01 E : 1,00 Tot : 2,09
<b>Accords RTT</b> : Accord du 21/12/98 - Effet au 01/03/99																		
													< SMIC 35h	O : 7 K E : 10 K (toute la grille)				O : 1,07 E : 1,00 Tot : 2,72
<b>Accords RTT</b> : Accord du 16/02/99 - Effet au 01/06/99																		
													< SMIC 35h	10 K				O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,64
<b>Accords RTT</b> :																		
1 154,27 €	(0)	3,0 %	4,2 %	4,2 %									< GMR 1 S : < GMR 2	7 K				O : 1,00 E : 1,10 Tot : 3,53
1 167,71 €	(0)	1,2 %	1,6 %															
<b>Accords RTT</b> : Accord du 11/10/99 - Effet au 31/03/2000																		
1 165,08 €	(0, E)	1,4 %	1,4 %	1,4 %									< GMR 1	1 K				O : 1,20 E : 1,20 Tot : 2,15
1 171,92 €	(0, E)	0,6 %	0,6 %															
<b>Accords RTT</b> : Accord du 05/05/99 - Effet le 09/08/99. (sauf dispositions salariales au 01/01/2000)																		

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité		
Type salaire	Valeur						
Architectes Ile de France CC 316, puis 2332 en 2004  26 534	A 25/02/03 01/03/03	SMH : 824,20 € (base 39 heures)	2,3 %			A 17/03/04 (base 35 heures)	01/01/04
<b>Observations :</b> Salaires négociés au niveau infranational. La région suivie est la Région Parisienne (seule région couvrant plus de 5 000 sal.) zone1 mais les autres régions négocient des salaires + bas et sont non conformes. Nouvelle CC du 27/02/03. Effet au 16/01/04.							
Artistiques culturelles entreprises CC 1285  CM 21 520	A 16/12/02 01/01/03 01/07/03	SMH : 1 093,98 € SMH : 1 104,92 € (base 35 heures)	Tot : 2,1 % 1,1 % 1,0 %	< GMR 1 S : < GMR 2	O : 1,03 E : 1,03 Tot : 2,48	A 05/02/04 (base 35 heures)	01/01/04 01/04/04
<b>Observations :</b> Durée conventionnelle à 35 heures au 01/01/2000 (GMR2). Salaires réels : + 0,5 % au 01/01/04							
Assurances Agences générales CC 2335  25 665	CC 02/06/03 01/01/04	RAG : 14 500 € (base 35 heures)	premier barème 35 h			CC 02/06/03 (base 35 heures) AV 01/12/04	01/01/04 01/01/05
<b>Observations :</b> Nouvelle CC en 2003. Effet 1/1/04.							
Assurances Courtage CC 2247  20 970	CC 18/01/02 01/01/03 AV 30/06/03 01/07/03	RAG : 15 226 € RAG : 15 500 € (base 35 heures)	Tot : 2,3 % 0,5 % 1,8 %		O : 1,13 E : 1,13 Tot : 2,53	AV 24/06/04 (base 35 heures)	01/07/04
<b>Observations :</b>							
Assurances Sociétés CC 1672  115 216	A 19/05/03 01/01/03	RAG : 14 510 € (base 39 heures)				A 27/04/04 (base 35 heures)	01/01/04
<b>Observations :</b> Accord 05/03 et 04/04 non pris en compte pour 35 h car ne précisent pas la durée or la CC (art.37) prévoit 1 712 h.							
Audiovisuel Communication Production Public CC 1297  15 226				< SMIC 35h	O : 1,00 E : 1,02 Tot : 3,70		
<b>Observations :</b> Dernière RP du 31/12/97 : SMH : 955,92 € au 31/12/97. Courrier de la branche précisant que ces valeurs valent pour 35 h en 2003.							
Audiovisuel Electronique équipement ménager CC 1686 CM 71 656	A 24/09/03 01/11/03	SMH : 1 090,51 € (base 35 heures)	premier barème 35h	< GMR 1	O : 1,20 E : 1,16 Tot : 2,24	A 29/10/04 (base 35 heures)	01/11/04
<b>Observations :</b> L'accord de 09/03 institue une RAG pour les cadres uniquement.							

**DE L'ANNÉE EN COURS**

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau		Toutes CSP	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004					
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	CSP	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004				
			1 226 €	(0, E)	premier barème	35 h									O : 1,35 E : 1,35 Tot : 3,0
Accords RTT :															
1 122,60 €	(0, E)	1,6 %	1,6 %										< SMIC 35h	1 K	O : 1,04 E : 1,04 Tot : 2,49
1 145,61 €	(0, E)	2,1 %	2,1 %	3,7 %									S : conforme		
Accords RTT : Accord du 14/04/99 - Effet au 01/01/00															
							14 500 €	(0, E)	premier barème	35 h					O : 1,10 E : 1,10 Tot : 2,07
							14 800 €	(0, E)	2,1 %	1,9 %					
Accords RTT : Accord du 20/12/00 - Effet au 27/12/00															
							15 640 €	(0, E)	0,9 %	0,9 %	0,9 %				O : 1,13 E : 1,13 Tot : 2,53
Accords RTT : Accord du 12/05/99 - Effet au 09/08/99															
							14 760 €	(0, E)							
Accords RTT : Accord du 24/07/2001, annulé par TGI le 14/05/02. Jgt confirmé en appel. L'accord RTT prévoyait 1 580 h mais annulé.															
													< SMIC 35h		O : 1,00 E : 1,00 Tot : 3,63
Accords RTT :															
1 154,21 €	(0, E)	5,8 %	3,8 %	3,8 %									< GMR 1	3 K	O : 1,19 E : 1,15 Tot : 2,32
Accords RTT :															

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité		
Type salaire	Valeur						
Automobile services CC 1090  402 771	A 06/12/02 01/01/03 01/07/03	RMG : 1 155,00 € RMG : 1 173,00 € (base 35 heures)	premier barème 35 h		O : 1,28 E : 1,28 Tot : 3,41	A 28/09/04 (base 35 heures)	extension
	<b>Observations :</b> Rendez-vous pour nouvelle négociation salariale en mars avril 2005.						
Autoroutes sociétés d'économie mixte CC 1014  13 598				< SMC 35 h	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 3,00		
	<b>Observations :</b> Dernier accord du 05/12/00 : SMH : 925,74 € au 01/07/01 (35 h). Durée conventionnelle à 35 h au 01/01/2000 (GMR 2)						
Avocats (personnel salarié) CC 1000  CM 32 806	A 08/09/03 01/01/04	SMH : 1 128,12 € (base 35 heures)	premier barème 35 h exploité	< GMR 1	O : 1,00 E : 1,06 Tot : 2,48	A 21/11/03 (base 35 heures)	01/01/04 01/07/04
	A 21/11/03 01/01/04	SMH : 1 145,04 €				A 03/12/04	01/01/05
<b>Observations :</b>							
Banques CC 2120  235 570	A 20/10/03 01/01/04	RAG : 14 605 € (base 35 heures)	3,0 %	1 K	O : 1,05 E : 1,05 Tot : 2,95	A 20/10/03 (base 35 heures)	01/01/04
	<b>Observations :</b> Accord du 29/10/02 : RAG : 14 043 € au 01/11/02 (35 h)						
Bijouterie Joaillerie CC 567  24 264				< GMR 1	O : 1,52 E : 1,00 Tot : 3,22		
	<b>Observations :</b> Dernier accord du 13/09/01 : SMH : 1 126,45 € au 01/01/02 (35 h)						
Biscuiterie chocola- terie (alliance 7) CC 1736  42 773	A 17/02/03 01/01/03 01/02/03	RAG : 14 656 € RMG : 1 149,00 € (base 35 heures)	1,7% 1,8%		O : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,46	A 14/01/04 (base 35 heures)	01/01/04
	<b>Observations :</b> Nouvelle convention du 17/05/2004. Effet au 01/03/05.						
Blanchisserie Interrégionale CC 2002  Régionale 26 612							
	<b>Observations :</b> Dernier accord du 16/07/02 : RMG : 1 158,71 € au 01/08/02 (39 h)						



## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires	
Plus bas niveau		Toutes CSP	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004						
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004				
			1 198 €	(0, E)	2,1 %	2,0 %	2,0 %						< GMR 1	2 K	O : 1,25 E : 1,25 Tot : 3,34	
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 18/12/98 - Effet au 24/02/99</p>																
													< SMIC 35h	toute la grille O et E	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,91	
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 24/06/99 - Effet au 31/08/99</p>																
1 145,04 €	(0, E)	1,5 %	1,5 %												O : 1,00	
1 162,04 €	(0, E)	1,5 %	1,5 %	3,0 %									< GMR 3	1 K	E : 1,07	
1 188,37 €	(0, E)	2,3 %	2,3 %												Tot : 2,50	
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 25/06/99 - Effet au 01/12/99</p>																
								14 605 €	(0, E)	4,0 %	3,0 %	3,0 %			O : 1,04 E : 1,04 Tot : 2,92	
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 29/05/01 - Effet au 01/11/01</p>																
													< SMIC 35h	O : 7 K E : 9 K (toute la grille)	O : 1,49 E : 1,00 Tot : 3,15	
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 04/12/98 - Effet au 24/02/99</p>																
			1 174 €	(0, E)	2,2 %	2,2 %	2,2 %	14 963 €	(0, E)	2,1 %	2,1 %	2,1 %			O : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,46	
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 18/03/99 - Effet au 27/06/99</p>																
<p><b>Accords RTT :</b> Accord national des professions de l'entretien des textiles du 29/06/99. Effet au 24/11/99.</p>																

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité		
Type salaire	Valeur						
Bois d'œuvre et dérivés négoce CC 1947  5 290	A 01/12/03 01/12/03	SMH : 1 122 € (base 35 heures)	2,5 %	< GMR 1	O : 1,32 E : 1,19 Tot : 2,96	A 02/04/04 (base 35 heures)	01/04/04
	Observations :						
Bois Industries AP 1477 et 1550  46 821	A 21/01/03 01/07/03 A 16/12/03 01/07/04	SMH : 1 081,00 €  SMH : 1 091,00 € (base 35 heures)	1,5 %	< SMIC 35h S : < GMR 1	O : 1,29 E : 1,17 Tot : 2,88	A 16/12/03 (base 35 heures)	01/07/04
	Observations :						
Bonneterie lingerie commerce de gros CC 500  17 219	Observations : Dernière RP du 01/05/99 : RMG : 1 036,35 € au 1/05/99 pour 39 h						
Boucherie Commerce CC 992  44 412	A 28/11/02 01/01/03 A 10/07/03 01/09/03	SMH : 1 156,00 €  SMH : 1 175,00 € (base 35 heures)	nouvelle classif. AM 1,0 %		O : 1,30 E : 1,30 Tot : 2,05	A 05/04/04 A 08/09/04 (base 35 heures)	01/04/04 01/10/04
	Observations :						
Boulangerie Pâtisserie artisanale CC 843  120 155	A 23/12/02 01/01/03 A 03/07/03 01/07/03	RMG : 1 148,00 €  RMG : 1 169,00 € (base 35 heures)	Tot : 5,6 % 3,7 % 1,9 %		O : 1,08 E : 1,06	A 22/07/04 (base 35 heures)	01/07/04
	Observations : Branche conforme en 2003 car durée conventionnelle à 35 heures au 01/01/02 (GMR 4) Nouvelle classification au 01/01/03						
Boulangerie Pâtisserie industrielle CC 1747  26 372	A 29/11/02 01/01/03 A 14/11/03 01/01/04	SMH : 1 115,00 €  SMH : 1 150,00 € (base 35 heures)	8,9 %	< GMR 3	O : 1,37 E : 1,37 Tot : 2,90	A 14/11/03 A 21/10/04 (base 35 heures)	01/01/04 01/01/05
	Observations :						
Bourse CC 1601  7 802	A 17/12/03 01/01/04	SMH : 1 192,43 € (base 35 heures)			E : 1,25 Tot : 3,13	A 17/12/03 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations : Accord du 30/11/00 : SMH : 1 104,04 € au 01/12/00 (39h) Compensation des minima donc 39 = 35. Durée conv. à 35 h au 1/1/00 et 01(GMR3)						

**DE L'ANNÉE EN COURS**

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires	
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot	Plus bas niveau		Toutes	Tot	Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5				Eventail salaires
Valeur	CSP	%	CSP	%	CSP	2004	Valeur	CSP	%	CSP						
1 128,00 €	(0, E)	0,5 %	0,9 %										< SMIC 35h	4 K	O : 1,31 E : 1,19 Tot : 2,92	

Accords RTT : Accord du 28/04/99 - Effet au 09/08/99

1 091,00 €	(0, E)	0,9 %	1,5 %										< SMIC 35h S : < GMR 1	O : 5 K E : 3 K	O : 1,29 E : 1,17 Tot : 2,88
------------	--------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------------------------	--------------------	------------------------------------

Accords RTT : Accord du 10/10/2000 - Effet au 01/12/01

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Accords RTT :

1 199,00 €	(0, E)	2,0 %	2,0 %												O : 1,30
1 217,00 €	(0, E)	1,5 %	1,4 %												E : 1,30 Tot : 2,02

Accords RTT : Accord du 13/09/01 - Effet au 29/12/01

						1 204 €	(0, E)	3,0 %	3,0 %	3,0 %					O : 1,08 E : 1,06
--	--	--	--	--	--	---------	--------	-------	-------	-------	--	--	--	--	----------------------

Accords RTT : Accord du 31/05/99 - Effet au 01/09/99

1 150,00 €	(0, E)	3,1 %	3,2 %												O : 1,39
1 197,00 €	(0, E)	4,1 %	3,8 %										< GMR 5	1 K	E : 1,39 Tot : 2,93

Accords RTT : Accord du 03/11/99 - Effet au 20/05/00

1 192,43 €	(E)	8,0 %	6,8 %												E : 1,29 Tot : 3,20
			sur 12/00												

Accords RTT : Accord du 23/12/99 - Effet 12/05/00

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité		
Type salaire	Valeur						
Bricolage CC 1606  55 927	A 02/01/03 01/11/03	RMG : 1 155,00 € RAG : cadres (base 35 heures)	Premier barème 35 h	< GMR 3 S : conforme	O : 1,11 E : 1,11 Tot : 2,24	A 28/01/04 A 02/12/04	01/06/04 (base 35 heures) extension
	<b>Observations :</b> Durée conventionnelle à 35 heures aux échéances légales (GMR 4 pour - de 20)						
Caféterias CC 2060  CM 38 503	A 02/12/03 01/07/04	SMH : 1 275,11 € (base 39 heures)					
	<b>Observations :</b> Rappel : CC du 28/08/98 : SMH : 1 036,22 € au 30/12/99 (39 h)						
Caoutchouc Industrie CC 45  80 660	A 07/07/03 01/07/03	SMH : 1 170,32 € (base 35 heures)	1,4 %	< GMR 5	O : 1,15 E : 1,07 Tot : 4,22		
	<b>Observations :</b>						
Carrières et matériaux ETAM CC 135  14 179				< GMR 1	E : 1,14	A 20/10/04	01/11/04 (base 35 heures)
	<b>Observations :</b> Rappel : Accord du 13/05/02 : RMG : 1 126 € au 01/05/02 (35 h). Durée conventionnelle à 35 h au 01/12/00 pour les moins de 20 (GMR 3)						
Cartonnage Industrie CC 489  18 536	A 16/09/03 01/10/03	RMG : 1 090,51 € (base 35 heures)	1,2 %	< GMR 1	O : 1,09 E : 1,09 Tot : 3,34	A 20/12/04	01/01/05 (base 35 heures)
	<b>Observations :</b>						
Casinos CC 2257  CM 5 349	A 27/06/03 01/05/03	SMH : 1 154,27 €	Tot : 2,9 % 1,4 %		E : 1,27 Tot : 2,15	A 28/11/03	01/07/04 (base 35 heures)
	A 28/11/03 01/11/03	SMH : 1 172,74 € (base 35 heures)	1,4 %				
<b>Observations :</b> CC du 29/03/02. Effet au 01/05/03. Exploitation de l'ensemble des filières (machines à sous, accueil, gestion...) sauf hôtellerie restauration. Accord conforme du 14/01/05 (1 231,85 €)							
Céramique Industrie CC 1558  19 587	A 20/11/03 01/01/03	SMH : 1 070,00 € (base 35 heures)	+ compensation 0,8 %	< SMIC 35h	O : 1,13 E : 1,13 Tot : 3,03	A 17/02/04	01/01/04 (base 35 heures)
	<b>Observations :</b> Période transitoire pour les salariés dont horaire > 35 h jusqu'en 06/2004. RMG pour les cadres seulement.						

## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau		Toutes CSP	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004					
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	CSP	Tot	Valeur	CSP	%	CSP	Tot			
			1 180 €	(0, E)	2,2 %	2,2 %	2,2 %	RAG pour cadres seulement					< GMR 2 S : conforme	1 K	O : 1,11 E : 1,11 Tot : 2,23
			1 210 €	(0, E)											
<b>Accords RTT</b> : Accord 23/06/2000 - Effet au 23/06/00 Extension : JO 04/01/01															
<b>Accords RTT</b> : Accord du 15/11/01 - Effet lié à l'extension - Renvoi à la négociation															
													< GMR 1 S : < GMR 5	3 K	O : 1,13 E : 1,05 Tot : 4,13
<b>Accords RTT</b> : Accord du 17/04/01 - Effet au 18/08/01															
			1 173,76 €	(0, E)	4,2 %	4,2 %	4,2 %						< GMR 1	3 K	E : 1,15
<b>Accords RTT</b> : Accord du 22/12/98 - Effet au 25/12/99															
			1 111,74 €	(E)	1,9 %	1,9 %							< SMIC 35h	4 K	O : 1,06 E : 1,06 Tot : 3,27
<b>Accords RTT</b> : Accord du 26/04/01 - Effet au 24/11/01															
1 184,47 €	(E)	1,0 %	1,0 %	1,0 %									< GMR 3 S : conforme	1 K	E : 1,25 Tot : 2,13
<b>Accords RTT</b> :															
1 113,00 €	(0, E)	4,0 %	2,6 %	2,6 %									< SMIC 35h S : < GMR 1	9 K	O : 1,12 E : 1,12 Tot : 3,00
<b>Accords RTT</b> :															

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire Valeur	% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Charcuterie Commerce CC 953  24 710	A 07/07/03 01/07/03	SMH : 1 099,61 € (base 35 heures)	5,5 %	< GMR 1	O : 1,06 E : 1,06 Tot : 1,58	A 02/07/04 (base 35 heures)	01/07/04
<b>Observations :</b> Acc. du 02/12/03 modifie classification cadres (effet au 01/01/04).							
Charcutières Industries CC 1586  41 923	A 31/01/03 01/04/03 01/10/03	SMH : 1 138,34 € SMH : 1 147,45 € (base 35 heures)	total 2,8 % 2,0 % 0,8 %	< GMR 3 S : < GMR 4	O : 1,17 E : 1,17 Tot : 3,38	A 28/01/04 (base 35 heures) A 09/12/04	01/04/04 01/10/04 01/12/04
<b>Observations :</b> L'accord du 31/03/03 relève salaires réels de 1,2 % au 01/04 et 0,4 % au 01/10/03. Accord 3/12/03 institue période probatoire en 2004 et 2005 pour décider de l'éventuel abandon de négociation des salaires réels. Suppression du K 115 par accord du 01/03.							
Chaussures Commerce détaillants CC 733  12 081							
<b>Observations :</b> Dernier accord du 12/09/00 : SMH : 1 082,6 € au 1/12/00 (39 h)							
Chaussures Commerce succursales CC 468  12 808							
<b>Observations :</b> Dernier accord Empl. du 26/06/95 SMH : 952,75 € (E) au 01/07/95 (39 h) Acc cadres du 19/06/01 (39 h)							
Chaussure Industrie CC 1580  28 905							
<b>Observations :</b> Dernier accord du 12/02/01 : RMG : 1 082,54 € au 01/01/01 (39 h) RAG : 13 373 € au 01/01/01 (39 h)							
Chimie Industrie CC 44  307 081	RP 19/12/02 01/01/03	SMH : 863,20 € (base 38 heures)	1,5 %			RP 12/12/03 (base 38 heures)	01/01/04
<b>Observations :</b> RP pour 2003 et 2004 ne revalorisent pas la RAG de 2002 (13 156 €). Les RP affichent des salaires minima base 38 heures.							
Ciments Industrie Ouvriers Etam CC 832- 833  9 424	RP 20/01/03 01/02/03	SMH : 843,50 € RAG NH : 13 400,00 € (base 35 heures)	1,3 % 1,5 %	< SMIC 35h	O : 1,08 E : 1,08	A 14/01/04 (base 35 heures)	01/02/04
<b>Observations :</b> Accord classification du 25/06/03. Durée conventionnelle à 35 h au 01/01/00 (GMR 2)							

## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
1 176,96 €	(0)	7,0 %	7,0 %	7,0 %											< GMR 1	2 K	O : 1,12 E : 1,12 Tot : 1,61

Accords RTT : Accord du 29/10/99 - Effet au 01/05/00

1 170,40 €	(0, E)	2,0 %	2,0 %												< GMR 3	5 K	O : 1,17 E : 1,17 Tot : 3,40
1 178,59 €	(0, E)	0,7 %	0,7 %														
1 183,40 €	(0, E)	0,4 %	0,4 %	2,9 %													

Accords RTT : Accord du 18/11/98 - Effet au 01/05/99

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Accords RTT : Accord du 14/11/01 - Effet au 01/09/02

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Accords RTT :

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Accords RTT : Accord du 21/12/98 - Effet au 18/04/99

876,20 €	(0, E)	1,5 %	1,5 %	1,5 %													
----------	--------	-------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Accords RTT : Accord du 08/02/99 - Effet au 09/08/99

855,96 €	(0, E)	1,5 %	1,5 %	1,5 %											< SMIC 35h	6 K	O : 1,06 E : 1,06
----------	--------	-------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------	-----	----------------------

Accords RTT :

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Cinéma Exploitations CC 1307  8 412	A 06/05/03 01/05/03	SMH : 985,61 € RMG NH : 1 095,00 €	1,5 % 1,5 %	< SMIC 35h	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 1,41	A 05/11/03 A 29/04/04	01/01/04 01/03/04 01/07/04 01/10/04 <b>(base 35 heures)</b>	
	A 05/11/03 01/11/03	SMH : 1 022,49 € RMG NH : 1 100,57 € <b>(base 35 heures)</b>	nouvelle classification					
<b>Observations :</b> Relèvement des salaires réels de 0,3 % au 01/01/2004. 1 % au 01/07/04 et 0,5 % au 01/10/04. Nouvelle classification du 05/11/03. Effet au 01/11/2003.								
Coiffure CC 1078  CM 115 127	A 09/09/03 26/09/03	SMH : 1 185,00 € <b>(base 35 heures)</b>	7,3 %		O : 1,08 E : 1,08 Tot : 2,00			
	<b>Observations :</b> Accord classification du 09/09/03.							
Combustibles Liquides Gaz Commerce CC 1408  14 194	A 05/05/03 01/05/03 01/06/03	SMH : 1 049,11 € SMH : 1 114,00 € <b>(base 35 heures)</b>	Tot : 3,3 % 0 à 2,1 % 6,2 %*	< GMR 1 S : < GMR 2	O : 1,14 E : 1,14 Tot : 4,31	A 07/05/04 <b>(base 35 heures)</b>	01/05/04	
	<b>Observations :</b> La suspension de l'article 30 bis est prolongée jusqu'en juillet 2005. Rendez-vous en octobre 2004 pour examiner grille des minima.							
Commerces détail non alimentaire CC 1517  CM 71 287				< GMR 1	O : 1,06 E : 1,00 Tot : 1,69			
	<b>Observations :</b> Dernier accord du 06/09/01. SMH : 1 126 € au 01/01/02 <b>(35 h)</b>							
Commerce de gros CC 573  292 619				< GMR 1	O : 1,10 E : 1,10 Tot : 3,36			
	<b>Observations :</b> Dernier accord du 14/12/01(RTT). SMH : 1 126,45 € au 11/08/02 <b>(35 h)</b> RAG : 13 517 € au 11/08/02 <b>(35 h)</b>							
Coopératives de Consommation CC 179  7 868								
	<b>Observations :</b> Pas de barème de salaires. Accord classification du 24/02/04							
Cuir et peaux Industrie CC 207  4 564	A 08/07/03 01/07/03	SMH : 1 179,96 € <b>(base 35 heures)</b>	1,6 %		O : 1,12 E : 1,12 Tot : 3,96	A 06/07/04 <b>(base 35 heures)</b>	01/07/04	
	<b>Observations :</b> Les entreprises appliquant une des GMR ne sont pas liées par cet accord.							



## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires		
Plus bas niveau			Plus bas niveau			Plus bas niveau			Plus bas niveau								
Valeur	CSP	%	Toutes CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	Toutes CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	Toutes CSP	Tot 2004			
1 025,56 €	(0, E)	0,3 %			1 103,87 €	(0, E)	0,3 %								< GMR 1	toute la grille 0 et E	O : 1,04 E : 1,04 Tot : 1,38
1 063,07 €	(0, E)	3,6 %			1 116,00 €	(0, E)	1,1 %										
1 117,79 €	(0, E)	5,2 %			1 154,18 €	(0, E)	3,4 %										
1 123,38 €	(0, E)	0,5 %			1 159,95 €	(0, E)	0,5 %										
<p><b>Accords RTT</b> : Accord de Robien du 03/10/97 - Effet au 19/12/97</p>																	
															< GMR 3	2 K	O : 1,06 E : 1,06 Tot : 1,99
<p><b>Accords RTT</b> : Accord du 23/09/99 - Effet au 01/01/2000</p>																	
1 146,00 €	(0, E)	2,9 %	2,1 %	2,1 %											< SMIC 35h S : < GMR 3	6 K	O : 1,13 E : 1,13 Tot : 4,29
<p><b>Accords RTT</b> : Accord du 01/06/99 - Effet au 24/11/99</p>																	
															< SMIC 35h	4 K	O : 1,04 E : 1,00 Tot : 1,66
<p><b>Accords RTT</b> : Accord du 05/09/2003 - Effet au 16/05/04</p>																	
															< SMIC 35h	9 échelons	O : 1,08 E : 1,08 Tot : 3,30
<p><b>Accords RTT</b> : Accord du 14/12/01 - Effet au 11/08/02</p>																	
<p><b>Accords RTT</b> : Accord 06/01/99 - Effet 19/01/99 - Extension non demandée Accord 27/11/01 - Extension demandée</p>																	
1 201,23 €	(0, E)	2,1 %	2,1 %	2,1 %													O : 1,12 E : 1,12 Tot : 3,97
<p><b>Accords RTT</b> : Accord du 21/09/99 - Effet au 27/12/99</p>																	

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Déchet activités CC 2149  39 836							A 29/01/04 A 15/12/04 (base 39 heures)	01/02/04 01/05/04 01/02/05
<b>Observations :</b> Les accords affichent des valeurs de point pour 169 heures. Rappel : accord du 29/05/02 : RMG : 1 148 € au 01/06/02 (39 h)								
Dentaires Cabinets CC 1619  CM 40 649	A 05/12/03 01/10/03 01/12/03	SMH : 1 167,86 € SMH : 1 167,86 € (base 35 heures)	Tot : 3,5 % 2,4 % 0 à 1,6 %	< GMR 4	O : 1,33 E : 1,15 Tot : 1,78	A 26/03/04 A 02/09/04 (base 35 heures)	01/04/04 01/10/04	
<b>Observations :</b> Durée conventionnelle à 35 heures au 01/12/01 (GMR 4)								
Dentaires Laboratoires prothèses CC 993  CM 14 171	A 15/11/02 20/03/03 A 18/04/03 19/07/03 A 19/12/03 01/04/04	(base 35 heures) SMH : 1 154,27 € SMH : 1 154,27 € SMH : 1 154,27 €	Tot : 0,9 % 0 à 1,1 % 0 à 1,5 %	< GMR 3 S : conforme	O : 1,17 E : 1,07 Tot : 1,67	A 19/12/03 (base 35 heures)	01/04/04	
<b>Observations :</b>								
Distributeurs conseils hors domicile CC 1536  13 553	A 13/06/03 01/07/03	SMH : 1 180,00 € (base 35 heures)	4,4 %		O : 1,04 E : 1,04 Tot : 2,78	A 29/06/04 A 05/10/04 (base 35 heures)	01/07/04 01/11/04	
<b>Observations :</b>								
Eau et assainissement entreprises CC 2147  6 174	A 12/02/03 18/10/03	RAG : 14 801 € (base 35 heures)	1,9 %		O : 1,10 E : 1,10 Tot : 2,90	A 03/05/04 (base 35 heures)	17/09/04	
<b>Observations :</b>								
Eaux, boissons sans alcool CC 1513  18 465	A 29/04/03 01/01/03 01/05/03 A 30/10/03 01/01/03 01/11/03	SMH : 1 154,57 € SMH : 1 171,58 € RAG : 15 307 € SMH : 1 177,44 € (base 35 heures)	Tot : 4,5 % 2,4 % 1,5 % 4,5 % 0,5 %		O : 1,16 E : 1,16 Tot : 2,69	A 11/05/04 A 25/11/04 (base 35 heures)	01/06/04 01/01/04 01/12/04	
<b>Observations :</b>								
Edition CC 2121  CM 24 371				< SMIC 35h	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,34			
<b>Observations :</b> CC du 14/01/2000 : RMG : 1 053 € au 01/01/2000 (35 h)								

## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau		Toutes CSP	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau				
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	
1 190,00 € (0, E)	3,7 %	3,7 %													
1 200,00 € (0, E)	0,8 %	0,8 %													
1 224,00 € (0, E)	2,0 %	2,0 %													

Accords RTT :

1 167,86 € (0, E)	0,0 %	0,6 %												
1 195,16 € (0, E)	2,3 %	2,3 %												

Accords RTT : Accord du 18/05/01 - Effet au 01/12/01

1 190,34 € (0, E)	3,1 %	3,7 %	3,7 %											
-------------------	-------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Accords RTT : Accord du 07/12/99 - Effet au 28/04/00  
Accord du 25/05/00 - Effet au 01/01/00

1 204,00 € (0, E)	2,0 %	2,0 %												
1 216,00 € (0, E)	1,0 %	1,0 %	3,0 %											

Accords RTT : Accord du 20/04/99 - Effet au 13/06/99

						15 097 €	(0, E)	2,0 %	2,0 %	2,0 %				
--	--	--	--	--	--	----------	--------	-------	-------	-------	--	--	--	--

Accords RTT :

1 195,10 € (0, E)	1,5 %	1,5 %												
1 201,08 € (0, E)	0,5 %	0,5 %	2,0 %											

Accords RTT : Accord du 10/03/99 - Effet au 09/06/99

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Accords RTT :

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					Dates de signature	Dates d'effet	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité			Eventail des salaires
Type salaire	Valeur							
<b>Etudes Techniques bureaux CC 1486</b>  404 446					< GMR 1	O : 1,01 E : 1,01 Tot : 3,91	A 05/10/04 A 20/10/04 (base 35 heures)	01/01/05 (cadres) extension
<b>Observations :</b> Accord du 06/12/01 : RMG : 1 135 € au 01/05/02 (35 h). Durée conv. à 35 h aux échéances légales (GMR 4). Accord du 20/10/04 conforme mais effet soumis à l'extension.								
<b>Experts Comptables CC 787</b>  CM 104 921	A 22/04/03 01/04/03 01/10/03	RAG : 12 589 € RAG : 12 893 € (base 35 heures)	Tot : 4,1 % 2,2 % 2,2 %		< SMIC 35h	E : 1,15 Tot : 2,80		
<b>Observations :</b> Durée conv. à 35 h au 01/03/99 (GMR 1)								
<b>Financières Sociétés CC 478</b>  28 397						O : 1,05 E : 1,05 Tot : 3,24		
<b>Observations :</b> Accord du 17/07/01 : RAG : 14 406 € au 01/09/01 (35 h)								
<b>Fleuristes animaux familiers CC 1978</b>  CM 20 159	A 15/02/02 12/08/02 01/07/03	RMG : 1 130,00 € RMG : 1 130,00 € (base 35 heures)	7,0 % incorporation de l'ID		< GMR 1	O : 1,07 E : 1,07 Tot : 2,21	A 08/07/04 (base 35 heures)	01/02/05
<b>Observations :</b>								
<b>Formation Organismes CC 1516</b>  CM 34 466	A 11/03/02 01/01/03	RAG : 13 822 € (base 35 heures)	1,5 %		< GMR 3	O : 1,02 E : 1,02 Tot : 3,78	A 10/09/04 (base 35 heures)	01/01/04
<b>Observations :</b>								
<b>Foyers de jeunes travailleurs CC 2336</b>  CM 6 303	CC 16/07/03 16/07/03 AV 14/11/03 01/01/04	SMH : 1 176,00 € SMH : 1 210,00 € (base 35 heures)	Nouvelle convention 2,9 %			O : 1,05 E : 1,05 Tot : 2,00	A 14/11/03 (base 35 heures)	01/01/04
<b>Observations :</b> Durée conventionnelle à 35 h aux échéances légales (GMR 4 pour - de 20).								
<b>Frigorifiques exploitations CC 200</b>  6 307	A 31/05/03 01/06/03	SMH : 1 032,87 € (base 35 heures)	8,9 % sur 01/01		< SMIC 35h	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 3,32	A 10/05/04 (base 35 heures)	01/05/04
<b>Observations :</b>								

## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau		Toutes CSP	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004					
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	CSP	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004				
			1 195 €	(0, E)	5,3 %							< SMIC 35h	6 K	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 3,81	
Accords RTT : Accord du 22/06/99 - Effet au 01/12/00															
												< SMIC 35h	2 K	E : 1,13 Tot : 2,76	
Accords RTT : Accord du 13/01/99 - Effet au 01/03/99															
														O : 1,03 E : 1,03 Tot : 3,17	
Accords RTT :															
			1 160 €	(0, E)	2,7 %	3,2 %						< SMIC 35 h S : < GMR 1	5 K	O : 1,05 E : 1,05 Tot : 2,16	
Accords RTT : Accord du 13/06/00 - Effet au 02/01/01															
							14 029 €	(0, E)	1,5 %	1,5 %	1,5 %	< GMR 1	2 K	O : 1,02 E : 1,02 Tot : 3,76	
Accords RTT : Accord du 06/12/99 - Effet au 18/12/99															
1 210,00 €	(0, E)	2,9 %	2,9 %	2,9 %										O : 1,05 E : 1,05 Tot : 2,00	
Accords RTT :															
1 087,47 €	(0, E)	5,3 %	5,3 %	5,3 %								< SMIC 35h	toute la grille O et E	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 3,42	
Accords RTT : Accord du 25/03/99 - Effet au 09/08/99															

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Fruits et Légumes Epicerie commerce CC1505  CM 38 309	A 10/07/02 01/01/03 A 09/07/03 01/01/04	SMH :	1 154,27 €	2,6 %		O : 1,05 E : 1,05 Tot : 1,71	A 09/07/03 A 20/09/04 (base 35 heures)	01/01/04 01/11/04
	<b>Observations :</b> Accords affichent taux horaires et précisent que salaires maintenus en cas de RTT sont revalorisés des mêmes % que les GMR. Montants présentés ici pour salariés passés à 35 h depuis le 01/0702.							
Fruits et légumes Expédition Exportation CC 1405  10 023	A 10/09/03 15/11/03	SMH :	1 136,15 € (base 35 heures)	7,3 % sur 11/01	< GMR 2	O : 1,23 E : 1,23 Tot : 1,94		
	<b>Observations :</b>							
Gardiens Concierges CC 1043  CM 15 867	A 29/10/02 01/01/03 A 10/10/03 01/01/04	RMG :	1 168,37 €	1,9 %			A 10/10/03 A 04/10/04 (base 39 heures)	01/01/04 01/01/05
	<b>Observations :</b>							
Géomètres CC 1598  CM 11 119							A 19/02/04 A 22/06/04	01/01/04 01/07/04
	<b>Observations :</b> Rappel : accord du 01/07/02 : SMH : 1 025,30 € au 1/07/02 (39 h)							
Glaces Sorbets Industrie Com. de gros CC 1941  5 867	A 17/02/03 01/01/03 01/02/03	RAG :	14 656 €	1,7 %		O : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,46	A 14/01/04 (base 35 heures)	01/01/04
	<b>Observations :</b>							
Grands Magasins et Magas. Populaires CC 2156  CM 42 075						O : 1,06 E : 1,06 Tot : 2,92		
	<b>Observations :</b> Dernier accord du 11/04/01 : RAG : 14 102 € au 01/04/01 (35 h) Prorogation de classif. jusqu'au 30/06/03.							
Habillement Commerce détail CC 1483  77 612							A 29/04/04 (base 35 heures)	01/09/04
	<b>Observations :</b> Rappel : accord du 22/09/00 : SMH : 1 083,91 € au 01/04/01 (39 h)							

## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires			
Plus bas niveau			Plus bas niveau			Toutes		Plus bas niveau			Toutes					2004		
Valeur	CSP	%	Toutes CSP	Tot 2004		Valeur	CSP	%	Toutes CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	Toutes CSP	Tot 2004			
1 172,74 € (O, E)	1,6 %	1,6 %															O : 1,06 E : 1,06 Tot : 1,74	
1 197,37 € (O, E)	2,1 %	2,1 %	3,7 %															
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 03/03/00 - Effet au 01/06/00</p>																		
																		O : 1,21 E : 1,21 Tot : 1,90
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 07/06/01 - Effet au 08/12/01</p>																		
						1 225,35 € (E)	4,9 %											
						1 286,09 € (E)	5,0 %											
<p><b>Accords RTT :</b></p>																		
981,00 € (E)	premier barème 35 h																	
995,72 € (E)	1,5 %	1,5 %	1,5 %															O : 1,09 Tot : 2,54
<p><b>Accords RTT :</b></p>																		
						1 174,46 € (O, E)	2,2 %	2,2 %	2,2 %	2,2 %	14 963 € (O, E)	2,1 %	2,1 %	2,1 %				O : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,46
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 18/03/99 - Effet au 27/06/99</p>																		
																		O : 1,04 E : 1,04 Tot : 2,86
<p><b>Accords RTT :</b></p>																		
1 173,00 € (O, E)	premier barème 35																	
																		O : 1,09 E : 1,09 Tot : 1,84
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 04/05/99 - Effet au 01/09/99</p>																		

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Habillement Commerce Succursales CC 675 CM 55 268								
<b>Observations :</b> Dernier accord du 23/05/2000 : SMH : 1 055 € au 01/06/2000 (39 h) Demande de Commission mixte.								
Habillement Industrie CC 247  100 749							A 15/04/04 (base 35 heures)	01/05/04
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 29/09/2000 : RMG NH : 1 089 € au 01/10/00 (39 h) SMH : 645 € au 01/07/00 (39 h)								
H.L.M. (SA) CC 2150  27 807	A 06/12/02 01/01/03	RMG : 1 107,00 € RAG : 14 993 € (base 35 heures)	2,6 % 2,6 %			O : 1,21 E : 1,21 Tot : 3,42	A 10/12/04 (base 35 heures)	01/01/05
<b>Observations :</b>								
Horlogerie Bijouterie Commerce CC 1487  13 760				< GMR 1		O : 1,07 E : 1,07 Tot : 2,15		
<b>Observations :</b> Dernier accord du 07/02/01 : SMH : 1 127,23 € au 01/07/01 (35 h) 2 <sup>ème</sup> k = 1 090 € (compensation des minima donc barème 39 h vaut pour 35 h)								
Hôtellerie de plein air CC 1631  CM 5 000				< SMIC 35h		O : 1,15 E : 1,15 Tot : 1,63	A 26/10/04 (base 35 heures)	extension
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 16/01/02 : RMG : 1 047 € au 01/01/02 (35 h).								
Hôtels Cafés restaurants CC 1979  CM 421 983								
<b>Observations :</b> Rappel : CC du 30/04/97 : SMH : taux horaire = 5,78 €. Pour 39 h : 976,82 € (pour > 20 et < 20 salariés depuis Acc. du 13/07/04)								
Huissiers de justice CC 1921  CM 10 973	A 14/03/03 01/04/03	SMH : 1 188,72 € (base 35 heures)	2,4 %			E : 1,20 Tot : 2,45	A 23/03/04 (base 35 heures)	01/04/04
<b>Observations :</b>								
Immobilier CC 1527  CM 102 997	A 14/11/03 01/01/04	SMH : 927,85 € (base 35 heures)	1,3 %	< SMIC 35h		O : 1,00 E : 1,00 Tot : 1,94	A 14/11/03 (base 35 heures)	01/01/04
<b>Observations :</b> Rénégociation des classifications prévue au 1 <sup>er</sup> trimestre 2004. Acc. d'actualisation de la CC du 22/03/04.								



**DE L'ANNÉE EN COURS**

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires		
Plus bas niveau		Toutes CSP	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau					Toutes CSP	Tot 2004
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004
<b>Accords RTT : Accord du 05/07/01 - Effet au 27/03/02</b>																	
1 146,00 € (0, E) premier barème 35																	
												< SMIC 35h S : < GMR 3	toute la grille 0 11 K sur 12 K Employés	O : 1,00 E : 1,07 Tot : 3,36			
<b>Accords RTT : Accord du 01/12/98 - Effet au 18/04/99</b>																	
			1 168 €	(0, E)	5,5 %	4,8 %		15 818 €	(0, E)	5,5 %	4,9 %						
														O : 1,21 E : 1,21 Tot : 3,42			
<b>Accords RTT :</b>																	
												< SMIC 35h	8 K	O : 1,05 E : 1,05 Tot : 2,10			
<b>Accords RTT : Accord du 27/04/99 - Effet au 09/08/99</b>																	
			1 110 €	(0, E)	6,0 %												
												< SMIC 35h	6 K	O : 1,13 E : 1,13 Tot : 1,60			
<b>Accords RTT : Accord du 23/05/00 - Effet au 14/01/01</b>																	
														O : 1,17 E : 1,17 Tot : 2,38			
<b>Accords RTT :</b>																	
												< SMIC 35h	toute la grille 0 et E	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 1,93			
<b>Accords RTT : Accord du 29/11/00 - Effet au 29/08/01</b>																	

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité		
Type salaire	Valeur						
<b>Import-Export CC 43</b>  52 157	A 29/10/03 01/11/03	SMH : 1 172,74 € (base 35 heures)	1,5 %		O : 1,12 E : 1,12 Tot : 3,26	A 16/11/04 (base 35 heures)	01/01/05
<b>Observations</b> : Accord de classification employés du 29/10/2003.							
<b>Imprimerie et Industries graphiques CC 184</b>  108 850				< SMIC 35h	O : 1,17 E : 1,17 Tot : 2,54	A 02/03/04 (base 35 heures)	01/04/04 01/07/04
<b>Observations</b> : Rappel : accord du 16/01/01 : SMH : 1 087,72 € au 01/01/01 (35 h) Acc. du 4/12/03 (reliure brochure dorure). Durée conventionnelle à 35h aux échéances légales (GMR 2 et GMR 4)							
<b>Jardineries Graineteries CC 1760</b>  9 936							
<b>Observations</b> : Dernier accord du 26/11/02 : SMH : 1 154,75 € au 01/01/03 (39 h).							
<b>Jeux Jouets Industries CC 1607</b>  8 894						A 30/06/04 (base 35 heures)	01/07/04
<b>Observations</b> : Rappel : accord du 29/04/98 : SMH : 1 016,53 € au 01/05/98 (39 h).							
<b>Laitiere Industrie CC 112</b>  53 109	A 26/09/03 01/11/03	RAG : 15 000,00 € SMH : 1 145,54 € (base 35 heures)	2,2 % 2,0 %		O : 1,11 E : 1,11 Tot : 3,17	A 27/10/04 (base 35 heures)	01/11/04
<b>Observations</b> : La décision de sortir la prime d'ancienneté de l'assiette de la RAG (elle y avait été intégrée par l'accord du 26/09/03) est avancée du 01/07/05 au 01/01/05.							
<b>Librairie Equip. de bureau com. Détail CC 1539</b>  CM 62 749				< GMR 1	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,16		
<b>Observations</b> : Dernier accord du 23/05/01 : SMH : 1 104,50 € au 01/11/01 (35 h).							
<b>Manutention Ferroviaire CC 538</b>  CM 6 628	A 31/01/03 01/01/03 01/07/03	SMH : 1 111,44 € SMH : 1 128,12 € (base 35 heures)	Tot : 2,5 % 1,0 % 1,5 %	< GMR 1 S : < GMR 3	O : 1,07 E : 1,10 Tot : 1,60	A 15/01/04 (base 35 heures)	01/07/04
<b>Observations</b> : Les accords affichent des taux horaires pour les ouvriers et des mensuels pour 151,67 heures pour les autres catégories.							

## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau		Toutes CSP	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004					
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%				
1 202,06 €	(0, E)	2,5 %	2,5 %												O : 1,10 E : 1,10 Tot : 3,20
<b>Accords RTT</b> : Accord du 07/06/00 - Effet au 06/07/01															
1 146,00 €	(0, E)	5,4 %	2,6 %												O : 1,18 E : 1,18 Tot : 2,56
1 146,00 €	(0, E)	0,0 %	0,15 %										< SMIC 35h S : < GMR 3	3 K	
<b>Accords RTT</b> : Accord du 29/01/99 - Effet au 18/04/99															
<b>Accords RTT</b> : Accord du 02/06/99 - Effet au 23/12/99															
1 154,00 €	(0, E)	premier barème 35													O : 1,18 E : 1,18 Tot : 2,84
<b>Accords RTT</b> : Accord du 22/06/99 - Effet au 24/11/99															
1 183,40 €	(0, E)	3,3 %	2,1 %	2,1 %				15 400 €	(0, E)	2,7 %	2,1 %	2,1 %			O : 1,10 E : 1,10 Tot : 3,15
<b>Accords RTT</b> : Accord du 10/11/99 - Effet au 11/11/99															
<b>Accords RTT</b> : Accord du 13/07/01 - Effet au 01/01/02															
1 170,44 €	(0)	3,8 %	3,8 %	3,8 %											O : 1,09 E : 1,12 Tot : 1,62
<b>Accords RTT</b> : Accord du 16/10/98 - Effet au 13/03/99															

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
<b>Manutention Nettoyage Aéroport RP CC 1391</b>  6 378					< SMIC 35h	O : 1,04 E : 1,04 Tot : 1,92	A 17/02/04  (base 35 heures)	01/04/04 01/10/04
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 31/01/02 : SMH : 982,37 € au 01/01/02 et 991,16 € au 01/07/02 (35 h).								
<b>Manutention portuaire CC 1763</b>  6 979	A 30/01/03 01/01/03  01/07/03	SMH : 1 136,37 € RMG : 1 136,37 € SMH : 1 144,32 € RMG : 1 144,32 € (base 35 heures)	Tot : 1,9 % 1,2 % 1,2 % 0,7 % 0,7 %	< GMR 2 S : conforme	O : 1,47 E : 1,47 Tot : 2,58		A 04/05/04  A 15/12/04 (base 35 heures)	01/01/04 01/05/04 01/01/05
<b>Observations :</b> Durée conventionnelle à 35 h au 01/07/00 (GMR 3).								
<b>Mareyeurs Expéditeurs CC 1589</b>  CM 6 718	A 11/07/03 01/07/03	SMH : 1 146,63 € (base 35 heures)	3,1 %	< GMR 3	O : 1,01 E : 1,01			
<b>Observations :</b> Filière suivie : saleurs saurisseurs. Accord du 09/07/04 au 01/07/04 ne concerne pas les saleurs saurisseurs.								
<b>Maroquinerie Industries CC 1805</b>  CM 14 274								
<b>Observations :</b> Dernier acc du 25/06/96 sur salaires réels Pas de grille de salaires minima. Dénonciation totale du 22/03/04.								
<b>Matériaux de Construction Ouvriers CC 398</b>  25 274	A 22/10/03 01/11/03	SMH : 1 070,56 € (base 35 heures)	4,1 %	< SMIC 35h	O : 1,13			
<b>Observations :</b>								
<b>Matériaux de Construction ETAM CC 533</b>  21 510	A 22/10/03 01/11/03	SMH : 1 070,56 € (base 35 heures)	4,1 %	< SMIC 35h	E : 1,13			
<b>Observations :</b>								
<b>Médecine du travail (service interentr.) CC 897</b>  11 149	A 20/12/02 01/01/03	SMH : 984,15 € RAG NH: 14 100,00 € (base 35 heures)	1,5 % 2,9 %*	< SMIC 35h	O : 1,09 E : 1,09 Tot : 4,63	A 18/02/04 A 18/02/04 (base 35 heures)	01/01/03 01/01/04	
<b>Observations :</b>								

**DE L'ANNÉE EN COURS**

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
1 043,34 €	(0, E)	5,3 %	4,1 %												< SMIC 35h	8 K	O : 1,06 E : 1,06 Tot : 1,96
1 074,58 €	(0, E)	3,0 %	1,9 %	6,1 %													

**Accords RTT :**

1 155,76 €	(0, E)	1,0 %	1,0 %		1 155,76 €	(0, E)	1,0 %	1,0 %							< GMR 2	1 K	O : 1,46 E : 1,46 Tot : 2,55
1 161,54 €	(0, E)	0,5 %	0,5 %	1,5 %	1 161,54 €	(0, E)	0,5 %	0,5 %	1,5 %								
1 178,96 €	(0, E)	1,5 %	1,5 %		1 178,96 €	(0, E)	1,5 %	1,5 %									

**Accords RTT :** Accord du 24/11/99 - Effet au 01/07/00

															< SMIC 35h	5 K toute la grille O et E	O : 1,00 E : 1,00
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------	-------------------------------	----------------------

**Accords RTT :** Accord du 12/05/99 - Effet au 08/08/99

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Accords RTT :**

															< SMIC 35h	5 K	O : 1,11
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------	-----	----------

**Accords RTT :** Accord du 23/06/99 - Effet au 24/11/99

															< SMIC 35h	5 K	E : 1,11
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------	-----	----------

**Accords RTT :** Accord du 23/06/99 - Effet au 24/11/99

1 026,27 €	(0)	4,3 %	3,7 %	3,7 %						14 800 €	(0)	5,0 %*	NH	5,0 %	< SMIC 35h	4 K	O : 1,05 E : 1,05 Tot : 4,39
										15 150 €	(0)	2,4 %*	NH	2,4 %			

**Accords RTT :** Accord du 24/01/02 - Effet au 01/01/02

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €								
Médicaux Cabinets CC 1147  CM 89 018							A 29/07/04 (base 39 heures)	01/07/04
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 10/10/01 : SMH : 1 049,11 € au 01/04/00 (39 h). Le barème au 01/07/04 inclut bonifications pour heures sup. et bonification indiciaire. Valeur point augmente de 14 % sur 04/00 Création du K130 en bas de grille.								
Menuiserie Charpente AP 2273  13 725	A 16/01/03 01/01/03	RAG : 13 852,00 € (base 35 heures)	1,9 %	< GMR 3	O : 1,21 E : 1,07 Tot : 3,04	A 20/02/04 (base 35 heures)		01/01/04
<b>Observations :</b>								
Meunerie CC 1930  19 931	A 06/12/02 01/01/03	RMG : 1 085,00 € RAG : 14 692,00 € (base 35 heures)	1,8 % 1,8 %		O : 1,17 E : 1,17 Tot : 3,19	A 18/06/04 (base 35 heures)		01/01/04
<b>Observations :</b>								
Miroiterie CC 1499  11 282	A 18/03/03 01/01/03	SMH : 976,75 € (base 35 heures)	0,8 %	< SMIC 35h	O : 1,01 E : 1,00 Tot : 3,01	A 07/05/04 A 28/09/04 (base 35 heures)		01/04/04 01/05/04 extension
<b>Observations :</b> L'accord de 09/04 prévoit le K170 au niveau du SMIC 35 h et cette démarche doit être poursuivie ultérieurement pour les coefficients moins élevés.								
Mutualité CC 2128  37 066	A 15/01/02 01/01/03	RAG : 15 223,00 € SMH : 1 123,46 € (base 35 heures)	1,5 % 1,5 %		O : 1,07 E : 1,07 Tot : 3,73	A 03/11/04 (base 35 heures)		01/01/05
<b>Observations :</b> Les accords affichent des RAG, mais un SMH peut être recalculé en divisant la RAG par 13,55.								
Navigation de plaisance CC 1423  12 428	A 08/01/03 01/03/03	SMH : 1 154,30 € (base 35 heures)	Premier barème 35 h	< GMR 3 S : conforme	O : 1,08 E : 1,08 Tot : 3,01	A 30/06/04 (base 35 heures)		01/07/04 01/10/04 01/01/05
<b>Observations :</b> CC du 22/12/00 pas en vigueur car non étendue, or effet lié à l'extension. L'accord de 06/04 prévoit aussi des relèvements au 01/03 et 01/06/05. RV en 04/05 pour assurer convergence 1 <sup>er</sup> niveau de grille avec SMIC au 01/07/05								
Navigation Libre (personnel sédentaire) CC 23  7 651								
<b>Observations :</b> Dernier accord du 30/03/98 : SMH : 1 016,07 € au 01/04/98 (39 h). Dénonciation de l'accord salaires du 20/02/51 : Fin du délai de prorogation : 07/2000								

## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau		Toutes CSP	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau				
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	
1 305,51 € (0)															
<b>Accords RTT :</b>															
								14 129 € (0, E) 2,0 % 2,0 % 2,0 %					< GMR 1	4 K	O : 1,21 E : 1,07 Tot : 3,04
<b>Accords RTT :</b>															
			1 107,58 € (0, E) 2,1 % 2,1 % 2,1 % Coef. d'embauche : 1 106,31 €					15 001 € (0, E) 2,1 % 2,1 % 2,1 % Coef. d'embauche : 14 943 €							O : 1,17 E : 1,17 Tot : 3,19
<b>Accords RTT :</b> Accord du 12/03/99 - Effet au 09/08/99															
990,41 € (0) 1,4 % 1,2 % 1 004,06 € (0) 1,4 % 1,2 % 2,4 % 1 098,09 € (0)													< SMIC 35 h	6 K	O : 1,01 E : 1,00 Tot : 3,03
<b>Accords RTT :</b> Accord du 21/10/99 - Effet au 27/12/99															
1 151,54 € (0, E) 2,5 % 1,6 %								15 603 € (0, E) 2,5 % 1,6 %							O : 1,07 E : 1,07 Tot : 3,73
<b>Accords RTT :</b> Accord du 30/10/98 - Effet du 11/11/98 au 31/12/99															
1 183,15 € (0, E) 2,5 % 2,5 % 1 188,96 € (0, E) 0,5 % 0,5 % 2,5 % 1 200,38 € (0, E) 1,0 % 0,9 %															O : 1,08 E : 1,08 Tot : 3,04
<b>Accords RTT :</b> Accord du 12/04/00 - Effet au 20/01/01															
<b>Accords RTT :</b>															

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité		
Type salaire	Valeur						
Notariat CC 2205  CM 46 177	A 07/02/03 01/04/03	SMH : 1 056,00 € (base 35 heures)	2,0 %	< SMIC 35 h S : < GMR 1	O : 1,00 E : 1,05 Tot : 3,42	A 12/02/04 (base 35 heures)	01/03/04
<b>Observations :</b>							
Optique Lunetterie Commerce CC 1431  CM 19 253						A 25/05/04 (base 35 heures)	01/01/05
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 23/03/01 : SMH : 1 082,54 € au 01/04/01 (39 h).							
Panneaux à base de bois CC 2089  6 820						A 23/03/04 (base 35 heures)	01/01/04 01/04/04
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 20/03/01 : SMH : 1 056,01 € au 01/04/01 (39 h). RAG : 13 063 € au 01/01/01 (39 h).							
Papeterie (fabrique articles) OEAM CC 1689  9 033	A 08/01/04 01/12/03	RMG : 1 112,25 € (base 35 heures)	2,5 %	< GMR 1	O : 1,04 E : 1,06	A 08/01/04 (base 35 heures)	01/12/03
<b>Observations :</b>							
Papier Carton Production OEDTAM CC 1492  31 306				< GMR 1	O : 1,04 E : 1,04		
<b>Observations :</b> Dernier accord du 11/06/02 : RAG : 13 390 € au 01/01/02 (35 h). RMG : 1 095 € au 01/06/02 (35 h).							
Papier Carton Transformation OEDTAM CC 1495  25 365				< GMR 1	O : 1,04 E : 1,04		
<b>Observations :</b> Dernier accord du 11/06/02 : RAG : 13 390 € au 01/01/02 (35h). RMG : 1 095 € au 01/06/02 (35 h).							
Parcs de Loisirs CC 1790  15 435	RP 19/09/03 01/10/03	SMH : 1 137,00 € (base 35 heures)	6,0 % sur 01/99	< GMR 2	O : 1,11 E : 1,11 Tot : 2,66		
<b>Observations :</b> Dernier accord du 28/01/99 : SMH : 1 036,22 € au 01/01/99. Accord RTT maintient minima : 39 = 35 h.							
Parfumerie Esthétique CC 972  CM 27 095						A 27/04/04 (base 35 heures)	01/04/04
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 25/01/96 : SMH : 962,33 € au 01/04/96 (39 h). Accord 2004 : parties s'engagent à faire évoluer les minima pour obtenir une ouverture hiérarchique plus large.							



## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
1 091,00 €	(0, E)	3,3 %	3,3 %	3,3 %											< SMIC 35h S : < GMR 1	2 K	O : 1,00 E : 1,07 Tot : 3,46
<p><b>Accords RTT :</b> Accord 26/11/99 - Effet 07/04/00 Accord 08/06/01 - Effet 01/10/01</p>																	
1 135,00 €	(0, E)	premier barème	35 h												< SMIC 35h S : < GMR 1	6 K	O : 1,12 E : 1,12 Tot : 2,18
<p><b>Accords RTT :</b></p>																	
1 056,09 €	(0, E)	premier barème	35 h					13 337 €	(0, E)	premier barème	35 h				< SMIC 35h	3 K	O : 1,23 E : 1,13 Tot : 4,14
<p><b>Accords RTT :</b></p>																	
					1 112,25 €	(0, E)	2,8 %	2,5 %							< SMIC 35h	0 : 6 K sur les 7 de la grille E : 14 sur 15	O : 1,02 E : 1,04
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 01/03/00 - Effet au 01/03/00</p>																	
															< SMIC 35h	2 niveaux de RAG sur 5	O : 1,07 E : 1,07
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 27/04/99 - Effet au 09/08/99</p>																	
															< SMIC 35h	2 niveaux de RAG sur 5	O : 1,07 E : 1,07
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 27/04/99 - Effet au 09/08/99</p>																	
															< SMIC 35h	6 K	O : 1,09 E : 1,09 Tot : 2,61
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 01/04/99 - Effet au 01/06/99</p>																	
1 137,00 €	(E)	premier barème	35 h												< SMIC 35h S : < GMR 1	4 K	E : 1,11 Tot : 2,09
<p><b>Accords RTT :</b></p>																	

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité		
Type salaire	Valeur						
Particulier employeur CC 2111  CM 775 000	A 03/07/03 01/11/03	SMH : 1 101,10 € Coef. d'embauche : 1 090,48 € (pour 35 heures)	5,1 %			E : 1,06	A 02/07/04 (base 35 heures) 01/12/04
	<b>Observations :</b> Les accords affichent un salaire mensuel pour 174 heures, mais également un taux horaire qui permet de calculer un salaire base 35 heures. Branche exclue du Livre 2 du Code du travail donc <b>non soumise à GMR</b> .						
Pâtisserie CC 1267  21 441	A 10/04/03 01/05/03 01/07/03	SMH : 1 147,52 € SMH : 1 168,16 € (base 35 heures)	Tot : 3,3 % 2,4 % 0 à 1,8%			O : 1,09 E : 1,09	A 09/03/04 A 13/07/04 (base 35 heures) 01/04/04 01/07/04 01/10/04
	<b>Observations :</b> Branche conforme car durée conventionnelle à 35 h aux échéances légales (GMR 2 et 4).						
Pétrole Industrie CC 1388  33 764	A 04/12/02 01/01/03	(base 35 heures) SMH : 1 160,00 € RAG NH : 14 600,00 €	1,8 % 3,3 %			O : 1,27 E : 1,27 tot : 5,15	A 26/11/03 RP 14/12/04 (base 35 heures) 01/01/04 01/01/05
	A 26/11/03 01/01/04	SMH : 1 200,00 € RAG NH : 15 250,00 €					
<b>Observations :</b> Augmentation des salaires réels de 1,7 % au 01/01/2004 sur la partie du salaire < 5 500 €.							
Pharmaceutique Industrie CC 176  99 591				< SMIC 35h		O : 1,15 E : 1,15 Tot : 4,14	
	<b>Observations :</b> Accord du 12/12/02 au 01/01/03 non applicable car fait l'objet d'une opposition par syndicats de salariés. Dernier accord du 10/04/02 : SMH : 1 049,62 € au 01/04/02 (35 h). Coefficient d'embauche : 1 028,77 €.						
Pharmacie officine CC 1996  110 660	A 16/12/02 01/01/03	SMH : 1 133,49 €	Tot : 3,8 % 2,1 %			O : 1,03 E : 1,03 Tot : 3,64	A 15/12/03 A 05/07/04 A 13/12/04 (base 35 heures) 01/01/04 01/07/04 01/01/05
	A 07/07/03 01/07/03 A 15/12/03 01/01/04	SMH : 1 134,00 € SMH : 1 159,00 € (base 35 heures)	1,7 %				
<b>Observations :</b> Branche conforme à <b>GMR 4</b> (durée conventionnelle à 35h pour les + de 20 au 01/01/00 et 37 h pour les - de 20 au 01/01/01 (puis à 35h au 01/01/02)).							
Pharmacie produits fabrication com. CC 1555  13 632				< GMR 1		O : 1,10 E : 1,10 Tot : 4,05	
	<b>Observations :</b> Dernier accord du 20/06/01 : RMG : 1 100,68 € au 01/01/02 (35 h). RMG : 1 111,66 € au 01/07/02 (35 h). RAG pour les cadres seulement.						

**DE L'ANNÉE EN COURS**
*GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €*

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires		
Plus bas niveau		Toutes CSP	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004							
Valeur	CSP	%	CSP	%	CSP	%	Valeur	CSP	%	CSP	%	CSP	%				
1 164,80 € (E)	5,8 %	5,6 %	5,6 %													E : 1,05	
Coef. d'embauche : 1154,18 €			Accords RTT :														
1 168,16 € (O, E)	0,0 %	2,5 %														O : 1,10	
1 195,03 € (O, E)	2,3 %	2,3 %*														E : 1,10	
1 198,37 € (O, E)	0,3 %	0,6 %	3,0 %	Accords RTT : Accord du 28/09/99 - Effet au 01/01/00													
1 200,00 € (O)	3,5 %	2,0 %	2,0 %				15 250 € (O)	4,5 %	NH	NH						O : 1,24	
1 220,40 € (O)	1,7 %	1,7 %														E : 1,24 tot : 5,03	
			Accords RTT : Accord du 06/05/99 - Effet au 09/08/99														
													< SMIC 35h	4 K		O : 1,13 E : 1,13 Tot : 4,05	
			Accords RTT :														
1 159,00 € (O)	2,2 %	2,1 %														O : 1,04	
1 191,00 € (O)	2,8 %	1,7 %	3,9 %	Accords RTT : Accord du 23/03/00 - Effet au 24/07/00													
1 218,00 € (O)	2,3 %	2,4 %														E : 1,03 Tot : 3,57	
			Accords RTT :														
													< SMIC 35h	2 K		O : 1,08 E : 1,08 Tot : 3,96	
			Accords RTT :														

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					Dates de signature	Dates d'effet	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité			Eventail des salaires
Type salaire	Valeur							
Pharmacie Répartition CC 1621  CM 13 232	RP 18/12/02			Tot : 2,3 %		O : 1,07	A 15/12/03	01/02/04
	01/01/03	SMH :	1 110,83 €	0,7 %		E : 1,07	(base 35 heures)	01/07/04
01/02/03	SMH :	1 116,29 €	0,5 %	< GMR 1	Tot : 4,28			
01/09/03	SMH :	1 127,51 €	1,0 %	S : < GMR 3				
A 15/12/03								
01/02/04	SMH :	1 138,74 €	1,0 %					
	<b>Observations :</b> L'accord RTT du 11/06/99 prévoit la compensation des minima et intégration progressive de l'IC dans le TH de 00 à 03. IC totalement incorporée au 1/01/03. Rendez-vous si hausse des prix pour 2004 supérieure à 2 %.							
Plasturgie CC 292  133 476					< SMIC 35 h	O : 1,15 E : 1,02 Tot : 3,94	A 16/12/04	Extension (base 35 heures)
	<b>Observations :</b> Rappel : accord du 10/11/98 : SMH : 865,30 € au 1/01/99 (39 h = 35 h). Acc. Classif. 16/12/04 : effet à l'extension. Accord salaires 16/12/04 prévoit que salaire du + bas niveau ne peut être < SMIC au 01/07 de chaque année et salaire d'un coef. doit être > à celui du coef. précédent.							
Poissonnerie CC 1504  10 428	A 28/10/03					O : 1,11	A 28/10/03	01/03/04
	01/11/03	SMH :	1 182,90 €	2,5 %		E : 1,13	A 06/10/04	01/11/04
	01/03/04	SMH :	1 212,47 €	2,5 %		Tot : 1,87	(base 35 heures)	
	<b>Observations :</b>							
Pompes funèbres CC 759  15 449	A 03/12/02					O : 1,00	A 18/09/03	01/01/04
	01/01/03	RMG :	1 062,00	4,0 %		E : 1,00	(base 35 heures)	
	A 18/09/03					Tot : 2,29		
	01/01/04	RMG :	1 095,00 €	slt O et E	< GMR 1			
	<b>Observations :</b> Durée conventionnelle à 35 h aux échéances légales (GMR 4 pour - de 20)							
Ports autonomes CC 11  6 581	A 05/12/02					O : 1,25	A 05/02/04	01/01/04
	01/01/03	SMH :	950,52 €	0,6 %		E : 1,25	(base 35 heures)	01/04/04
A 12/06/03					Tot : 4,16			
	01/06/03	SMH :	957,87 €	0,8 %	< SMIC 35h			
	<b>Observations :</b> Durée conventionnelle à 35 h au 1/01/00 (GMR 2).							
Presse Quotidienne Régionale E CC 698  7 837	A 12/12/02			Tot : 1,5 %			A 29/03/04	01/04/04
	15/02/03	RMG :	1 284,00 €			E : 1,24	(base 35 heures)	01/09/04
A 17/04/03								
01/04/03	RMG :	1 297,00 €	1,0 %					
01/08/03	RMG :	1 301,00 €	0,3 %					
01/10/03	RMG :	1 303,00 €	0,2 %					
	<b>Observations :</b> Durée conventionnelle à 35 heures au 01/01/00 (GMR 2). Nouvelle classification Employés en 2003.							

**DE L'ANNÉE EN COURS**
*GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €*

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
1 138,74 € (O, E)	1,0 %	1,0 %															O : 1,06 E : 1,06 Tot : 4,28
1 150,27 € (O, E)	1,0 %	1,0 %	2,0 %														

**Accords RTT** : Accord du 11/06/99 - Effet au 24/11/99

1 215,00 € (O, E)																		O : 1,13 E : 1,00 Tot : 3,86
-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

**Accords RTT** : Accord du 17/10/00 - Effet au 12/01/01

1 212,47 € (O, E)	2,5 %	2,5 %																O : 1,11 E : 1,13 Tot : 1,87
1 243,99 € (O, E)	2,6 %	2,6 %	5,2 %															

**Accords RTT** : Accord du 13/12/99 - Effet au 01/08/2000

																			O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,25
1 095 € (O, E)	3,1 %	1,7 %	1,7 %																
(concerne seulement Ouvriers et Employés)																			

**Accords RTT** : Accord du 16/02/00 - Effet au 18/12/2001

967,50 € (O, E)	1,0 %	1,0 %																	O : 1,22 E : 1,22 Tot : 4,08
970,38 € (O, E)	0,3 %	0,3 %	1,3 %																

**Accords RTT** : Accord du 14/06/99 - Effet au 01/07/99

																				E : 1,24
1 310 € (E)	0,5 %	0,5 %																		
1 323 € (E)	1,0 %	1,0 %	1,5 %																	

**Accords RTT** : Accord du 24/06/99 - Extension non demandée - Effet 24/06/99

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Prévention Sécurité CC 1351  CM 87 868	A 27/09/02 01/02/03 A 29/10/03 01/04/04	SMH : 1 171,23 €  SMH : 1 200,51 € (base 35 heures)	2,0 %	< GMR 5 S : conforme	O : 1,09 E : 1,09 Tot : 3,72	A 29/10/03  (base 35 heures)	01/04/04 01/07/05	
	Observations :							
Produits alimentaires élaborés industrie CC 1396  38 675	A 19/03/03 01/05/03 01/07/03	SMH : 1 131,12 € SMH : 1 144,49 € (base 35 heures)	Tot : 2,6 % 1,5 % 1,1 %	< GMR 2 S : < GMR 4	O : 1,10 E : 1,10 Tot : 3,91	A 01/04/04  (base 35 heures)	01/05/04 01/07/04	
	Observations : Changement de dénomination (anciennement conserves industries). Actualisation de la convention par accord du 17/12/2004.							
Professions de la photographie CC 2162  9 887								
	Observations : Dernier accord du 24/07/01 : RMG : 1 094,58 € au 01/08/01 (39 h).							
Promotion Construction CC 1512  CM 10 898	A 05/02/03 01/01/03	SMH : 1 035,91 € (base 35 heures)	montant hors complément différentiel	< SMIC 35 h	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,22	A 20/09/04  (base 35 heures)	01/07/04	
	Observations : Accord RTT du 18/02/2000 : SMH : 1 049,15 € au 01/08/00 (35 h). Acc 2002 et 2003 affichent mensuels 35 heures hors complément différentiel.							
Propreté (entreprises de) CC 1810  264 450	A 21/01/03 01/07/03 A 04/12/03 01/07/04	SMH : 1 142,08 €  SMH : 1 176,96 € (base 35 heures)	2,8 %	< GMR 2 S : conforme	O : 1,28 E : 1,19 Tot : 3,16	A 04/12/03  (base 35 heures)	01/07/04	
	Observations : Durée conventionnelle à 35 heures depuis le 01/07/99 (GMR 2).							
Publicité CC 86  101 960						A 16/03/04  (base 35 heures)	01/12/04	
	Observations : Accord salaires précédent datait de 1980. Acc. 2004 prévoit dispositions transitoires sur prime d'ancienneté jusqu'en 2010.							
Quincaillerie Commerce Auvergne CC 1383  15 689								
	Observations : Dernier accord du 04/07/01 : SMH : 1 126,60 € au 01/07/01 (39 h).							

## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
1 200,51 € (0, E)	2,5 %	2,5 %	2,5 %													0 : 1,09 E : 1,09 Tot : 3,72	
1 260,54 € (0, E)	5,0 %	5,0 %															

**Accords RTT** : Pas d'accord RTT mais RTT traitée dans les accords de salaires depuis celui du 27/04/2000.

1 159,37 € (0, E)	1,3 %	1,4 %														0 : 1,12 E : 1,12 Tot : 3,95
1 173,10 € (0, E)	1,2 %	1,1 %	2,5 %												< GMR 1 S : conforme	5 K

**Accords RTT** : Accord du 02/12/98 - Effet au 21/04/99

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Accords RTT** : Accord du 24/07/01 - Effet au 01/11/01

1 155,00 € (0, E)	Premier barème avec CD															0 : 1,12 E : 1,12 Tot : 2,53
-------------------	------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

**Accords RTT** : Accord du 18/02/00 - Effet au 01/08/00

1 176,96 € (0)	3,1 %	2,8 %	2,8 %													0 : 1,26 E : 1,20 Tot : 3,12
----------------	-------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

**Accords RTT** : Accord du 10/11/98 - Effet au 23/01/99

1 233 € (0, E)	Premier barème 35 h															0 : 1,10 E : 1,10 Tot : 2,36
Coef.d'embauche 1 215 €																
15 410 € (0, E)	Premier barème 35 h															
Coef.d'embauche 15 091,45 €																

**Accords RTT** :

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Accords RTT** :

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité		
Type salaire	Valeur						
Récupération Industrie et Commerce CC 637  19 309	A 11/06/03 01/07/03	RMG : 1 094,00 € réels : (base 35 heures)	6,1 %* 1,8 %	< GMR 1	O : 1,07 E : 1,07 Tot : 1,81		
	Observations : .						
Reprographie CC 706  5 980							
	Observations : Dernier accord du 18/03/97 : SMH : 998,54 € au 01/04/97 (39 h). Durée conventionnelle aux échéances légales.						
Restaurants de Collectivités CC 1266  CM 72 436	A 27/06/03 01/07/03 01/10/03	SMH : 1 117,86 € SMH : 1 121,67 € Coef. d'embauche : 1 114,05 € (base 35 heures)	Tot : 2,7 % 1,9 % 0,8 %		O : 1,14 E : 1,14 Tot : 2,00	A 23/06/04  (base 35 heures)	01/07/04 01/10/04
	Observations : Rappel : accord du 16/10/02 : RMG : 1 207 € au 01/10/02 (35 h). Coef. d'embauche : 1 145,33 €.						
Restauration Rapide CC 1501  73 599	A 12/03/03 01/07/03	SMH : 1 092,02 € (base 35 heures)	3,5 %	< GMR 1	O : 1,10 E : 1,10 Tot : 4,36	A 24/06/04 (base 35 heures)	01/07/04
	Observations : Durée convent. 35 h au 01/11/99 (GMR 2). Accord du 24/06/04 modifie classif. cadre. Engagement d'ouvrir en sep. 2005 un chantier sur la révision des classifications.						
Sérigraphie Industrie CC 614  7 086	A 13/06/03 01/09/03	RMG : 1 150,00 € (base 35 heures)	Premier barème 35 h	< GMR 3 S : <GMR 5	O : 1,25 E : 1,25 Tot : 2,52		
	Observations : Accord de classification du 13/06/03 et avenant 1 à l'accord classification du 01/04/04.						
Sidérurgie CC 2344  28 560	A 21/05/03 01/01/03	RAG : 14 200,00 € (base 35 heures)	6,2 %		O : 1,15 E : 1,09	A 18/05/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :						
Sociaux centres socioculturels CC 1261  15 945	A 21/11/02 01/03/03	RAG : 14 045,00 € (base 35 heures)	1,4 %		O : 1,54 E : 1,54 Tot : 3,00	A 19/11/04 (base 35 heures)	01/01/05
	Observations : Durée conventionnelle à 35 heures aux échéances légales (GMR 4 pour les moins de 10).						



## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires		
Plus bas niveau		Toutes CSP	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau					Toutes CSP	Tot 2004
Valeur	CSP	%	CSP	%	CSP	%	Valeur	CSP	%	CSP	%	Valeur	CSP	%	CSP	%	
																	0 : 1,05 E : 1,05 Tot : 1,78
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 06/04/99 - Effet au 09/08/99</p>																	
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 13/07/01 - Effet au 02/01/02</p>																	
1 153,30 € (0, E)	2,8 %	1,9 %			1 275,23 € (0, E)	5,7 %	4,6 %										0 : 1,13 E : 1,13 Tot : 1,95
1 158,89 € (0, E)	0,5 %	1,1 %	3,0 %		1 285,92 € (0, E)	0,8 %	1,2 %	5,8 %									
Coef. d'embauche : 1 151,27 €					Coef. d'embauche : 1 215,53 €			sur 10/02									
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 15/01/99 - Effet au 09/06/99</p>																	
1 154,21 € (0, E)	5,7 %	4,4 %	4,4 %									RAG pour cadres seulement		1,4 %			0 : 1,08 E : 1,08 Tot : 4,23
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 15/04/99 - Effet au 12/06/99</p>																	
																	0 : 1,22 E : 1,22 Tot : 2,46
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 21/12/99 - Effet au 12/05/00</p>																	
												14 400 € (0, E)	1,4 %	1,7 %	1,7 %		0 : 1,15 E : 1,10
<p><b>Accords RTT :</b></p>																	
												14 215 € (0, E)	1,2 %	1,2 %			0 : 1,51 E : 1,51 Tot : 2,94
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 08/06/99 - Effet au 26/12/99</p>																	

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité		
Type salaire	Valeur						
Sol Produits Engrais CC 1077  16 386	A 11/06/03 01/07/03	SMH : 1 093,09 € Coef. d'embauche : 1 092,94 € (base 35 heures)	5,5 %	< GMR 1	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 1,85	A 08/07/04 (base 35 heures)	01/07/04
	Observations :						
Sport Equipement Loisirs Commerce CC 1557  CM 40 319	A 18/11/02 01/01/03	SMH : 1 035,91 €	2,4 %		O : 1,04 E : 1,04 Tot : 2,54	A 02/12/03 (base 35 heures)	01/01/04
	A 02/12/03 01/01/04	SMH : 1 090,48 € (base 35 heures)	3,4 %	< GMR 1			
Observations : Les accords affichent des taux horaires sans préciser la durée.							
Sucrerie Distillerie CC 1436  10 224	A 30/05/03	Tot : 2 % (SMH) 2,4 % (RAG)			O : 1,26		
	01/04/03	SMH : 887,21 €	0,7 %		E : 1,26		
	01/04/03	RAG : 15 336,00 €	0,6 %		Tot : 3,04		
	01/06/03	SMH : 924,47 €	1,7 %				
	01/06/03	RAG : 15 551,00 € (base 35 heures)	1,4 %				
Observations : Durée conventionnelle à 35 heures au 01/06/99 (GMR 1).							
Télécommunications CC 2148  CM 19 400	A 08/11/02 01/01/03	RAG : 13 949,00 € (base 35 heures)	2,1 %		O : 1,17 E : 1,17 Tot : 4,17	A 09/01/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations : Durée conventionnelle à 35 h à la date d'effet de la CC du 26/04/00 soit au 01/11/2000 (GMR 3)						
Téléphériques CC 454  CM 9 496	A 12/06/03 01/06/03	SMH : 1 167,30 € (base 39 heures)				A 26/05/04 (base 35 heures)	01/06/04
	A 14/11/03 01/12/03	SMH : 1 176,66 € (base 35 heures)	Premier barème 35 h		O : 1,21 E : 1,17 Tot : 3,08		
Observations :							
Textile Industrie CC 18  135 109	A 06/10/03 01/11/03	SMH : 1 090,50 € (base 35 heures)	Premier barème 35 h	< GMR 1	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 3,12		
	Observations : L'accord 2003 affiche un taux horaire.						
Thermiques Equipements CC 998  24 351				< SMC 35 h	O : 1,08 E : 1,08		
	Observations : Dernier accord du 31/05/01 : SMH : 998,54 € au 1/06/01 (35 h). RAG : 12 950 € au 01/01/01 (35 h).						

## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires		
Plus bas niveau			Plus bas niveau			Toutes CSP		Plus bas niveau			Toutes CSP					2004	
Valeur	CSP	%	Toutes CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	Toutes CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	Toutes CSP	Tot 2004			
1 154,50 € (0, E)	5,6 %		5,5 %	5,5 %											< GMR 1	toute la grille 0 et E	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 1,97
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 29/07/98 - Effet au 23/01/99</p>																	
1 090,48 € (0, E)	5,3 %		3,4 %	3,4 %											< SMIC 35h	7 K	O : 1,06 E : 1,06 Tot : 2,53
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 12/04/99 - Effet au 09/08/99</p>																	
																	O : 1,26 E : 1,26 Tot : 3,04
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 18/08/98 - Effet au 01/06/99</p>																	
									14 284 € (0, E)	2,4 %	2,2 %	2,2 %					O : 1,16 E : 1,16 Tot : 4,15
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 04/06/99 - Effet au 01/09/99</p>																	
1 188,43 € (0, E)	1,0 %		1,0 %	1,0 %											< GMR 3 S : conforme	1 K	O : 1,20 E : 1,17 Tot : 3,05
<p><b>Accords RTT :</b></p>																	
															< SMIC 35h	toute la grille 0 et E	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 3,05
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 16/10/98 - Effet au 23/01/99</p>																	
															< SMIC 35h	5 K	O : 1,06 E : 1,06
<p><b>Accords RTT :</b> Accord du 14/01/99 - Effet au 01/07/99</p>																	

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité		
Type salaire	Valeur						
Tissus Tapis Linge maison CC 1761  6 630	A 19/05/03 01/07/03	SMH : 1 155,00 € (base 35 heures)	2,2 %	< GMR 3 S : conforme	O : 1,11 E : 1,11 Tot : 2,95	A 17/11/04 (base 35 heures)	01/01/05
	Observations :						
Tourisme organismes à but non lucratif CC 1909  10 989	A 12/03/03 01/11/03	SMH : 1 171,60 € (base 35 heures)	1,0 %	< GMR 5 S : conforme	O : 1,27 E : 1,27 Tot : 2,89		
	Observations : Durée conventionnelle à 35 h seulement pour les plus de 10 au 01/06/99. Nouvelle classification du 10/12/01.						
Tourisme social et familial CC 1316  CM 11 021	A 26/11/02 01/01/03 01/07/03	SMH : 1 126,40 € SMH : 1 126,40 € (base 35 heures)	Tot : 0 à 2,2 % 0 à 1,2 % 0 à 1 %	< GMR 1 S : < GMR 3	O : 1,13 E : 1,13 Tot : 2,12		
	Observations : Durée conventionnelle à 35 h au 1/1/02 (GMR 4).						
Tracteurs Matériel Agricole Bât. Rep. CC 1404  CM 58 109	A 25/09/03 01/09/03	SMH : 1 136,20 € (base 35 heures)	Premier barème 35 h	< GMR 2	O : 1,12 E : 1,12 Tot : 3,05	A 29/06/04 (base 35 heures)	01/07/04
	Observations :						
Transports Aériens Personnel au sol CC 275  CM 13 343	A 09/12/03 01/01/04	RMG : 1 090,51 € (base 35 heures)	1,9 %	< GMR 1	O : 1,12 E : 1,12 Tot : 3,82	A 09/12/03 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :						
Transports Publics Urbains CC 1424  CM 35 775	A 13/02/02 01/01/03	SMH : 933,80 € (base 35 heures)	Valeurs < 2002 car courbe de raccordement de 2002 jusqu'au 31/12/2002. < SMIC 35h		O : 1,21 E : 1,21 Tot : 3,79	A 22/06/04 (base 35 heures)	01/01/04 01/07/04 01/11/04
	Observations : Acc. du 13/02/02 prévoyait courbe de raccordement pour K145 à 190 jusqu'au 31/12/02. Rappel : Accord du 13/02/02 : SMH : 1 158 € au 01/01/02 (35 h).						
Transports Routiers CC 16  CM 537 441	A 25/11/02 01/01/03  01/07/03	RAG : 13 217,00 €  RMG : 1 090,00 € (base 35 heures)	Première RAG 35 h 3,7 %	< GMR 1 S : < GMR 2	O : 1,02 E : 1,02 Tot : 2,52	A 25/11/02 (base 35 heures)	01/01/04 01/07/04 01/01/05 01/07/05
	Observations : Filière suivie : transport de marchandises. Accord de 11/2002 affiche des taux horaires quelle que soit la durée et des RAG base 169 h et 151,67 h de 2002 à 2005 (la RAG 151,67 h de 2005 ne devant pas être < à RAG 169 h 2003). Accord signés en 2004 pour déménagement et voyageurs.						

**DE L'ANNÉE EN COURS**
*GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €*

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires				
Plus bas niveau			Plus bas niveau			Toutes CSP		Plus bas niveau			Toutes CSP					Tot 2004			
Valeur	CSP	%	Toutes CSP	Tot 2004		Valeur	CSP	%	Toutes CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	Toutes CSP	Tot 2004				
1 192,00 €	(0, E)	3,2 %	2,8 %													< GMR 4	2 K	O : 1,09 E : 1,09 Tot : 2,89	
<b>Accords RTT</b> : Accord du 18/09/00 - Effet au 23/06/01																			
																	< GMR 1	1 K	O : 1,24 E : 1,24 Tot : 2,83
<b>Accords RTT</b> : Accord du 30/03/99 - Effet au 01/06/99																			
																	< SMIC 35h	3 K	O : 1,10 E : 1,10 Tot : 2,07
<b>Accords RTT</b> : Accord du 25/07/01 - Effet au 29/12/01																			
1 168,01 €	(0, E)	2,8 %	2,8 %	2,8 %													< GMR 1 S : < GMR 4	4 K	O : 1,13 E : 1,13 Tot : 3,07
<b>Accords RTT</b> : Accord du 22/01/99 - Effet au 18/04/99																			
						1 090,51 €	(0, E)	3,8 %	1,9 %	1,9 %							< SMIC 35h	7 K	O : 1,12 E : 1,12 Tot : 3,80
<b>Accords RTT</b> :																			
1 204,32 €	(0, E)	29,0 %	5,3 %																O : 1,22
1 216,36 €	(0, E)	1,0 %	1,1 %																E : 1,22
1 228,52 €	(0, E)	1,0 %	1,0 %	7,5 %															Tot : 3,82
<b>Accords RTT</b> : Accord du 22/12/98 - Effet au 26/08/00																			
						1 146,63 €	(0, E)	5,2 %	4,0 %	4,0 %	14 035 €	(0, E)	6,2 %	4,9 %	4,9 %		< GMR 1	7 K	O : 1,05
						1 205,78 €	(0)	5,2 %	4,2 %		14 903 €	(0, E)	6,2 %	5,1 %					E : 1,05
																			Tot : 2,56
<b>Accords RTT</b> : Accord du 23/08/00 - Effet 23/08/01 (transport de déménagement) Accord 18/04/02 (transport de voyageurs)																			

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité		
		Type salaire	Valeur				
<b>Travail Temporaire Permanents AP 1413</b>  CM 22 436	A 29/01/03 01/01/03 01/01/04	SMH : 1 080,00 € SMH : 1 140,00 € <b>(base 35 heures)</b>	Premier barème 35 h	< GMR 2 S : < GMR 4	E : 1,00 Tot : 3,02	A 29/01/03  <b>(base 35 heures)</b>	01/01/04 01/01/05
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 15/12/00 : SMH : 1 092,37 € au 01/07/01 <b>(39 h)</b> . Accord de classification du 22/07/03. Accord 2003 prévoit barèmes jusqu'en 2005.							
<b>Tuiles et Briques Industrie CC 1170</b>  5 416				< SMIC 35h	O : 1,08 E : 1,09 Tot : 2,91	A 13/02/04  <b>(base 35 heures)</b>	13/02/04
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 06/10/99 : RMG : 976,44 € au 01/10/99 <b>(39 h)</b> . Compensation des minima, donc <b>39 = 35 h</b> . Nouvelle classification du 13/02/04. Création d'une RAG.							
<b>Vente à distance entreprises CC 2198</b>  15 176	A 01/10/03 01/07/03	RMG : 1 091,00 € <b>(base 35 heures)</b>	Premier barème 35 h	< GMR 1	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 3,07		
<b>Observations :</b> Accord du 09/11/04 modifie l'intitulé de la CC (anciennement VPC) et le champ (elle devient nationale).							
<b>Verre fabrication Main CC 1821</b>  6 019							
<b>Observations :</b> Dernier accord du 15/10/98 : SMH : 1 036,22 € au 01/11/98 (l'accord affichait des <b>TH pour 39 h</b> )							
<b>Verre fabrication mécanique CC 669</b>  37 643				< SMIC 35 h	O : 1,04 E : 1,04 Tot : 3,79	A 20/09/04  <b>(base 35 heures)</b>	01/11/04
<b>Observations :</b> Rappel : RP du 29/01/01 : SMH : 1 067 € au 01/07/01 <b>(35 h)</b> . L'accord du 20/09/04 prévoit environ 20 % d'augmentation des minima mais élargit leur assiette et ils deviennent des garantis.							
<b>Vétérinaires cabinets et cliniques CC 1875</b>  CM 10 611	A 08/10/02 04/01/03	SMH : 1 154,00 € <b>(base 39 heures)</b>	5,3 %			A 10/02/04  <b>(base 39 heures)</b>	14/05/04
<b>Observations :</b> Les accords affichent une <b>valeur de point pour 169 heures</b> .							
<b>Viandes Industrie Commerce de Gros CC 1534</b>  47 361	A 14/05/03 01/01/03	RAG : 14 928 € <b>(base 35 heures)</b>	2,9 %		O : 1,11 E : 1,11 Tot : 3,22	A 07/04/04  <b>(base 35 heures)</b>	01/01/04
<b>Observations :</b>							

**DE L'ANNÉE EN COURS**
*GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €*

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires	
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004				
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%						
1 140,00 €	(E)	5,6 %	5,4 %	5,4 %													E : 1,02 Tot : 3,09	
1 200,00 €	(E)	5,3 %	4,8 %															
<b>Accords RTT</b> : Accord du 21/04/99 - Effet au 09/08/99																		
										15 656 €	(0, E)	Création d'une RAG						O : 1,29 E : 1,29 Tot : 2,62
<b>Accords RTT</b> : Accord du 15/12/98 - Effet au 01/05/99																		
															< SMIC 35h	toute la grille O et E	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 3,01	
<b>Accords RTT</b> :																		
<b>Accords RTT</b> : Accord du 02/11/99 - Effet au 12/05/00																		
										1 197,37 €	(0, E)	premier barème de garantis						O : 1,22 E : 1,22 Tot : 4,46
<b>Accords RTT</b> : Accord du 31/08/99 - Effet au 26/08/00																		
1 216,00 €	(0)	5,4 %	5,4 %	5,4 %														
<b>Accords RTT</b> : Accord du 04/12/01 - Effet au 01/01/03																		
										15 275 €	(0, E)	2,3 %	2,9 %	2,9 %				O : 1,12 E : 1,12 Tot : 3,35
<b>Accords RTT</b> : Accord du 29/10/98 - Effet au 23/01/99																		

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
	Type salaire	Valeur						
Vins Cidres Jus de Fruits CC 493  42 387					< SMIC 35 h	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,89	A 16/02/04	01/04/04
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 09/01/01 : RMG : 1 037 € au 01/01/01 (35 h). (compensation sur la base de accord 10/98). Accord du 04/06/03 pour entreprises nouvellement créées (1/06 et 1/09/03).								
Vins de Champagne CC 1384 Régionale  6 363	A 12/02/03 01/01/03 01/04/03	SMH : 1 126,03 € SMH : 1 131,66 € (base 35 heures)		Tot : 2,5 % 2,0 % 0,5 %	< GMR 1 S : < GMR 3	O : 1,56 E : 1,46 Tot : 3,10	A 22/09/04 (base 35 heures)	01/01/04
<b>Observations :</b> Durée conventionnelle à 35 h au 01/01/2001 (GMR 3).								
Volailles Industrie Commerce de gros CC 1938  32 230					< SMIC 35h	O : 1,06 E : 1,06 Tot : 2,98	A 26/03/04 A 17/11/04 (base 35 heures)	01/03/04 01/12/04
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 24/04/01 : SMH : 1 085,44 € au 01/04/01 (35 h).								
Voyages agences CC 1710  CM 36 129							A 19/01/04 (base 35 heures)	01/01/04
<b>Observations :</b> Rappel : accord du 11/02/99 : SMH : 1 074,77 € au 01/01/99 (39 h). Acc. 2004 : niv 1 : GMR selon date passage à 35 h et écart de 1 % entre 4, 1 <sup>er</sup> niveaux								



## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires		
Plus bas niveau			Plus bas niveau			Toutes CSP		Plus bas niveau			Toutes CSP					Tot 2004	
Valeur	CSP	%	Toutes CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	Toutes CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	Toutes CSP	Tot 2004			
					1 111,64 € (O, E)	7,2 %	3,9 %	3,9 %							< SMIC 35h S : < GMR 1	9 K	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,83
<p><b>Accords RTT</b> : Accord du 05/02/99 - Effet au 18/04/99</p>																	
1 154,29 €	(O)	2,0 %	2,0 %	2,0 %											< GMR 1	1 K	O : 1,55 E : 1,46 Tot : 3,07
<p><b>Accords RTT</b> : Accord du 13/09/99 - Effet au 27/12/99</p>																	
1 136,13 €	(O, E)	4,7 %	4,7 %												< GMR 1	6 K	O : 1,13 E : 1,13 Tot : 3,16
1 178,19 €	(O, E)	3,7 %	3,7 %	8,5 %													
<p><b>Accords RTT</b> : Accord du 12/02/99 - Effet 13/02/99</p>																	
1 172,74 €	(O, E)	Premier barème 35h													< GMR 1 S : conforme	3 K toute la grille O et E	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,15
<p><b>Accords RTT</b> :</p>																	

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité		
Type salaire	Valeur						

### BRANCHE NATIONALE

Ingénieurs et cadres CC 650  440 051	A 14/04/03 01/01/03 A 19/12/03 01/01/04	RAG 35 h : 13 482 €	2,2 %	< GMR 1		A 19/12/03 (base 35 heures) A 21/12/04	01/01/04  01/01/05
	Observations :						

### BRANCHES INFRANATIONALES

Ain CC 914  15 260	A 11/04/03 01/01/03	RAG 35 h : 13 357 €	premier barème 35 h	< GMR 1	O : 1,13 E : 1,04		
	Observations :						

Aisne CC 1479  16 499	A 31/03/03 01/01/03	RAG 35 h : 13 650 €	3,8 %	< GMR 2	O : 1,17 E : 1,07	A 30/04/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :						

Allier CC 898  8 214	A 03/11/03 01/01/03	RAG 35 h : 13 400 €	3,3 %	< GMR 1	O : 1,14 E : 1,03	A 20/12/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :						

Alpes Maritimes CC 1560  7 681	A 28/10/03 01/01/03	RAG 35 h : 13 004 €	5,0 %	< SMIC 35h	O : 1,12 E : 1,01	A 23/11/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :						

Ardennes CC 827  15 363							
	Observations : Dernier accord du 07/10/98 : RAG : 12 333 € au 01/01/98 (39 h).						

Aube CC 2294  6 649				< SMIC 35 h	O : 1,02 E : 1,00	A 21/12/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations : Nouvelle convention du 06/07/02 : RAG : 12 501 € au 06/07/02 (35 h).						

**DE L'ANNÉE EN COURS**

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires			
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes						
Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004

										13 774 € (C) 2,2 %	2,2 %	2,2 %	< SMIC 35h	1 K	
										14 050 € (C) 2,0 %	2,0 %				

**Accords RTT** : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.

													< SMIC 35h	6 K	O : 1,10 E : 1,02
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------	-----	----------------------

**Accords RTT** : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.

										13 868 € (O, E) 1,6 %	1,6 %	1,6 %	< GMR 1	5 K	O : 1,17 E : 1,06
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------------------	-------	-------	---------	-----	----------------------

**Accords RTT** : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.

										13 800 € (O, E) 3,0 %	2,7 %	2,7 %	< SMIC 35h	6 K	O : 1,15 E : 1,04
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------------------	-------	-------	------------	-----	----------------------

**Accords RTT** : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.

										13 500 € (O, E) 3,8 %	2,7 %	2,7 %	< SMIC 35h	6 K	O : 1,13 E : 1,01
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------------------	-------	-------	------------	-----	----------------------

**Accords RTT** : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Accords RTT** : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.

										13 914 € (O, E) 11,3 %	9,0 %	9,0 %	< GMR 1 sur 07/02	6 K	O : 1,08 E : 1,01
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------	-------	-------	-------------------	-----	----------------------

**Accords RTT** : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Bouches-du-Rhône CC 1625  18 724	A 15/12/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 036 €	1,5 %	< SMIC 35 h	O : 1,11 E : 1,00	A 16/12/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Calvados CC 943  27 375					< SMIC 35 h	O : 1,06 E : 1,00	A 10/06/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations : Accord du 23/05/02 : RAG : 12 516 € au 01/01/02 (35 h).							
Charente Maritime CC 923  5 748	A 10/12/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 090 €	2,1 %	< GMR 1	O : 1,05 E : 1,00	A 13/12/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Cher CC 1576  10 124	A 09/12/03 01/01/03	RAG 35 h :	12 930 €	premier barème 35 h	< SMIC 35 h	O : 1,17 E : 1,02	A 08/12/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Côte d'Or CC 1885  13 475	A 26/03/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 134 €	4,0 %	< GMR 1	O : 1,12 E : 1,03		
	Observations :							
Côte d'Armor CC 1634  5 010					< SMIC 35 h	O : 1,01 E : 1,00	A 28/10/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations : Dernier accord du 27/07/01 : RAG : 12 139 € au 01/01/01 (35 h).							
Creuse Haute-Vienne CC 937  9 904					< SMIC 35 h	O : 1,01 E : 1,00		
	Observations : Dernier accord du 15/05/02 : RAG : 11 895 € au 01/01/02 (35 h).							
Deux Sèvres CC 1628  6 978	A 08/07/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 254 €	7,1 %	< GMR 1	O : 1,10 E : 1,01	A 21/06/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							

## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires	
Plus bas niveau		Toutes CSP	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau					Toutes CSP
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%		
									13 557 €	(0, E)	4,0 %	2,5 %	2,5 %	< SMIC 35h	7 K	O : 1,12 E : 1,00
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																
									13 200 €	(0, E)	5,5 %	4,0 %	4,0 %	< SMIC 35h	7 K	O : 1,08 E : 1,00
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																
									13 470 €	(0, E)	2,9 %	1,8 %	1,8 %	< SMIC 35h	7 K	O : 1,04 E : 1,00
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																
									13 500 €	(0, E)	4,4 %	3,3 %	3,3 %	< SMIC 35h	6 K	O : 1,18 E : 1,03
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																
														< SMIC 35h	6 K	O : 1,09 E : 1,01
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																
									13 470 €	(0, E)	11,0 %	6,7 %	6,7 %	< SMIC 35h sur 01/01	96K	O : 1,06 E : 1,01
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																
														< SMIC 35h	9 K	O : 1,00 E : 1,00
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																
									13 519 €	(0, E)	2,0 %	2,0 %	2,0 %	< SMIC 35h	6 K	O : 1,10 E : 1,01
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Doubs CC 1375  19 694	A 15/07/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 077 €	3,6 %	< SMIC 35 h	O : 1,05 E : 1,00	A 28/05/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Drôme Ardèche CC 1867  12 988	A 22/12/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 386 €	4,9 % sur 01/01	< GMR 1	O : 1,14 E : 1,02		
	Observations :							
Eure CC 887  17 870	A 19/12/03 01/01/04	RAG 35 h :	14 000 €		< GMR 3	O : 1,27 E : 1,18	A 19/12/03 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations : Accord du 15/11/02 : RAG : 13 851 € au 01/01/02 (35 h). Pas de hiérarchisation de la RAG entre les 3 premiers coefficients.							
Eure et Loir CC 984  15 322	A 04/12/03 01/01/03	RAG 35 h :	12 770 €	4,3 %	< SMIC 35 h	O : 1,15 E : 1,00	A 29/10/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Finistère CC 860  10 877	A 30/10/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 100 €	4,9 %	< GMR 1	O : 1,08 E : 1,02		
	Observations :							
Flandres Douaisis CC 1387  29 042						O : 1,06 E : 1,01	A 25/06/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations : Accord du 25/06/02 : RAG : 12 600 € au 01/01/02 (35 h).							
Gironde landes CC 1635  14 831	A 16/12/03 01/01/03	RAG 35 h :	12 928 €	2,0 %	< SMIC 35 h	O : 1,15 E : 1,04	A 15/12/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Hérault Aude PO CC 1577  6 874	A 17/06/03 01/01/03	RAG 35 h :	12 770 €	3,3 %	< SMIC 35 h	O : 1,01 E : 1,00	A 18/06/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							

## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau		Toutes CSP	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau				
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	
						13 561 €	(0, E)	3,7 %	2,9 %	2,9 %	< SMIC 35h	7 K	0 : 1,06 E : 1,00		
<b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.															
											< SMIC 35h	6 K	0 : 1,11 E : 1,00		
<b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.															
						14 000 €	(0, E)	1,1 %	1,1 %	1,1 %	< GMR 1	4 K	0 : 1,26 E : 1,17		
<b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.															
						13 469 €	(0, E)	5,5 %	2,4 %	2,4 %	< SMIC 35h	7 K	0 : 1,15 E : 1,00		
<b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.															
											< SMIC 35h	6 K	0 : 1,06 E : 1,00		
<b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.															
						13 470 €	(0, E)	6,9 %	4,3 %	4,3 %	< SMIC 35h	6 K	0 : 1,08 E : 1,03		
<b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.															
						13 510 €	(0, E)	4,5 %	2,6 %	2,6 %	< SMIC 35h	6 K	0 : 1,15 E : 1,04		
<b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.															
						13 465 €	(0, E)	5,4 %	3,9 %	3,9 %	< SMIC 35h	9 K	0 : 1,02 E : 1,00		
<b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.															

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Indre et Loire CC 1470  10 662	A 30/04/03 01/01/03	RAG 35 h :	12 742 €	4,0 %	< SMIC 35 h	O : 1,11 E : 1,00	A 18/06/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Isère Hautes-Alpes CC 1313  32 997	A 01/04/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 139 €	2,3 %	< GMR 1	O : 1,08 E : 1,00	A 16/07/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations : L'accord du 16/07/04 prévoit aussi la RAG pour 2005 : 13 520 €.							
Jura CC 1809  9 365	A 01/12/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 261 €	premier barème 35 h	< GMR 1	O : 1,11 E : 1,02	A 07/04/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Loire Atlantique CC 1369  31 563	A 16/09/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 263 €	5,4 %	< GMR 1	O : 1,10 E : 1,02	A 22/06/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Loiret CC 1966  20 916	A 28/07/03 01/01/03	RAG 35 h :	12 790 €	3,9 %	< SMIC 35 h	O : 1,15 E : 1,01	A 03/12/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Loir et Cher CC 902  13 444								
	Observations : Dernier accord du 06/11/98 : RAG : 12 500 € au 01/01/98 (39 h).							
Loire Yssingeaux CC 1578  27 188	A 01/10/03 01/01/03	RAG 35 h :	12 803 €	6,3 %	< SMIC 35 h	O : 1,10 E : 1,00		
	Observations :							
Maine et Loire CC 1902  18 660	A 05/12/03 01/01/03	RAG 35 h :	12 758 €	2,3 %	< SMIC 35h	O : 1,09 E : 1,00	A 10/12/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							



## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires	
Plus bas niveau		Toutes CSP	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau					Toutes CSP
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%		
									13 086 €	(0, E)	2,7 %	2,7 %	2,7 %	< SMIC 35h	7 K	O : 1,12 E : 1,00
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																
									13 520 €	(0, E)	2,9 %	2,3 %	2,3 %	< SMIC 35h	8 K	O : 1,08 E : 1,00
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																
									13 725 €	(0, E)	3,5 %	3,2 %	3,2 %	< SMIC 35h	6 k	O : 1,12 E : 1,03
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																
									13 705 €	(0, E)	3,3 %	2,3 %	2,3 %	< SMIC 35h	6 K	O : 1,10 E : 1,02
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																
									13 497 €	(0, E)	5,5 %	2,9 %	2,9 %	< SMIC 35h	6 K	O : 1,15 E : 1,01
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																
														< SMIC 35h	7 K	O : 1,08 E : 1,00
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																
									13 467 €	(0, E)	5,6 %	3,8 %	3,8 %	< SMIC 35h	7 K	O : 1,10 E : 1,00
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Manche CC 828  9 787	A 06/06/03 01/01/03 A 12/11/03	RAG 35 h : RAG 2004	12 700 €	premier barème 35 h	< SMIC 35 h	O : 1,09 E : 1,02	A 12/11/03 A 10/12/04 (base 35 heures)	01/01/04 01/01/05
	Observations :							
Marne CC 899  13 025	A 09/10/03 01/01/03	RAG 35 h : RAG 2004	12 890 €	4,4 %	< SMIC 35 h	O : 1,09 E : 1,00	A 09/10/03 A 14/12/04 (base 35 heures)	01/01/04 01/01/04
	Observations :							
Marne Haute-Meuse CC 1315  14 462	A 05/12/03 01/01/03	RAG 35 h : RAG 2004	13 093 €	2,0 %	< GMR 1	O : 1,08 E : 1,00		
	Observations :							
Mayenne CC 2266  10 014					< SMIC 35 h	O : 1,01 E : 1,00		
	Observations : Dernier accord du 09/07/01 : RAG : 11 580 € au 01/01/01 (35 h).							
Meurthe-et-Moselle CC 1365  16 380	A 20/05/03 01/01/03	RAG 35 h : RAG 2004	13 171 €	3,3 %	< GMR 1	O : 1,08 E : 1,00	A 21/06/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Midi-Pyrénées CC 1059  42 558	A 17/11/03 01/01/03	RAG 35 h : RAG 2004	12 759 €	2,0 %	< SMIC 35h	O : 1,05 E : 1,00	A 12/03/04 A 06/10/04 (base 35 heures)	01/01/04 01/01/04
	Observations :							
Morbihan Ille et Vilaine CC 863  29 283	A 10/06/03 01/01/03	RAG 35 h : RAG 2004	12 650 €	premier barème 35 h	< SMIC 35h	O : 1,05 E : 1,00	A 07/05/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Moselle CC 714  31 485	A 09/05/03 01/01/03	RAG 35 h : RAG 2004	13 140 €	6,3 %	< GMR 1	O : 1,14 E : 1,03	A 01/06/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							

**DE L'ANNÉE EN COURS**
*GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €*

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Plus bas niveau			Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004	Toutes CSP	Tot 2004			
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%							
						13 208 €	(0, E)	4,0 %	2,5 %	2,5 %	< SMIC 35h	6 K	0 : 1,08 E : 1,02		
						13 868 €	(0, E)	5,0 %	3,0 %						
<b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.															
						13 087 €	(0, E)	1,5 %	1,3 %				0 : 1,11 E : 1,02		
						13 469 €	(0, E)	2,9 %	2,1 %	3,4 %	< SMIC 35h	6 K			
<b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.															
											< SMIC 35h	8 K	0 : 1,06 E : 1,00		
<b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.															
											< SMIC 35h	9 K	0 : 1,00 E : 1,00		
<b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.															
						13 800 €	(0, E)	4,8 %	4,1 %	4,1 %	< SMIC 35h	6 K	0 : 1,10 E : 1,01		
<b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.															
						13 206 €	(0, E)	3,5 %	3,5 %				0 : 1,06 E : 1,00		
						13 469 €	(0, E)	2,0 %	0 à 2 %	3,9 %	< SMIC 35h	8 K			
(réajustement pour coef. 140 à 215)															
<b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.															
						13 300 €	(0, E)	5,1 %	3,5 %	3,5 %	< SMIC 35h	6 K	0 : 1,06 E : 1,01		
<b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.															
						13 480 €	(0, E)	2,6 %	2,5 %	2,5 %	< SMIC 35h	6 K	0 : 1,14 E : 1,03		
<b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.															

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Nièvre CC 1159  6 950	A 01/10/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 370 €	4,7 %	< GMR 1	O : 1,15 E : 1,04		
	Observations :							
Nord Dunkerque CC 1525  6 050	A 14/10/03 01/01/03	RAG 35 h :	12 835 €	1,9 %	< SMIC 35 h	O : 1,10 E : 1,00	A 29/06/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Nord Maubeuge CC 1813  10 794	A 30/10/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 470 €	1,7 %	< GMR 1	O : 1,14 E : 1,02	A 08/07/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Nord Valenciennes CC 1592  15 842	A 24/07/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 049 €	5,7 %	< SMIC 35 h	O : 1,05 E : 1,00	A 20/07/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Oise Beauvais Clermont CC 1573  9 577	A 13/06/03 01/01/03	RAG 35 h :	12 940 €	2,9 %	< SMIC 35 h	O : 1,09 E : 1,00		
	Observations :							
Orne CC 948  11 117								
	Observations : Dernier accord du 06/11/98 : RAG : 12 500 € au 01/01/98 (39 h).							
Pas de Calais CC 1472  26 098	A 15/07/03 01/01/03	RAG 35 h :	12 780 €	2,8 %	< SMIC 35 h	O : 1,10 E : 1,00	A 09/07/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Puy-de-Dôme Clermont-Ferrand CC 1627  10 627	A 03/11/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 124 €	5,1 %	< GMR 1	O : 1,06 E : 1,00	A 03/12/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							

## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires		
Plus bas niveau			Plus bas niveau			Toutes		Plus bas niveau			Toutes						
Valeur	CSP	%	Toutes CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004			
															< SMIC 35h	6 K	O : 1,12 E : 1,02
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																	
										13 475 €	(0, E)	5,0 %	3,6 %	3,6 %	< SMIC 35h	7 K	O : 1,11 E : 1,00
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																	
										13 874 €	(0, E)	3,0 %	1,9 %	1,9 %	< SMIC 35h	4 K	O : 1,13 E : 1,02
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																	
										13 571 €	(0, E)	4,0 %	3,2 %	3,2 %	< SMIC 35h	8 K	O : 1,05 E : 1,00
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																	
															< SMIC 35h	8 K	O : 1,06 E : 1,00
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																	
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																	
										13 470 €	(0, E)	5,4 %	2,8 %	2,8 %	< SMIC 35h	8 K	O : 1,11 E : 1,00
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																	
										13 650 €	(0, E)	4,0 %	3,0 %	3,0 %	< SMIC 35h	7 K	O : 1,06 E : 1,00
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																	

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE  Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Puy-de-Dôme Thiers CC 1007  6 238	A 22/04/03 01/01/03	RAG 35 h :	12 960 €	7,0 %	< SMIC 35 h	O : 1,17 E : 1,06	A 16/07/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Pyrénées Atlantique régions limitrophes CC 1139  9 137								
	Observations : Dernier accord du 24/11/98 : RAG : 12 313 € au 01/01/98 (39 h).							
Région parisienne CC 54  343 523	A 28/10/03 01/01/03	RAG 35 h :	12 761 €	1,7 %	< SMIC 35 h	O : 1,28 E : 1,09	A 30/11/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Rhin Bas CC 1967  40 850	A 01/07/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 454 €	2,0 %	< GMR 1	O : 1,19 E : 1,11	A 23/03/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Rhin Haut CC 1912  41 106	A 05/07/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 520 €	2,6 %	< GMR 1	O : 1,09 E : 1,05	A 01/07/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Rhone CC 878  56 840	A 15/12/03 01/01/03	RAG 35 h :	12 804 €	3,0 %	< SMIC 35h	O : 1,02 E : 1,00		
	Observations :							
Saone et Loire CC 1564  19 686	A 08/09/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 660 €	5,3 %	< GMR 2	O : 1,15 E : 1,08		
	Observations :							
Saone Haute CC 119  9 112								
	Observations : Pas d'accord depuis 1984.							

## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires				
Plus bas niveau			Plus bas niveau			Toutes		Plus bas niveau			Toutes								
Valeur	CSP	%	Toutes CSP	Tot 2004		Valeur	CSP	%	Toutes CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	Toutes CSP	Tot 2004				
											13 469 €	(0, E)	3,9 %	3,3 %	3,3 %	< SMIC 35h	6 K	0 : 1,18 E : 1,07	
<p><b>Accords RTT :</b> Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																			
<p><b>Accords RTT :</b> Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																			
											13 476 €	(0, E)	5,6 %	2,1 %	2,1 %	< SMIC 35h	6 K	0 : 1,27 E : 1,09	
<p><b>Accords RTT :</b> Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																			
											13 933 €	(0, E)	3,6 %	2,8 %	2,8 %	< GMR 1	3 K	0 : 1,20 E : 1,12	
<p><b>Accords RTT :</b> Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																			
											13 926 €	(0, E)	3,0 %	2,5 %	2,5 %	< GMR 1	5 K	0 : 1,10 E : 1,06	
<p><b>Accords RTT :</b> Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																			
																< SMIC 35h	9 K	0 : 1,00 E : 1,00	
<p><b>Accords RTT :</b> Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																			
																< SMIC 35h	6 K	0 : 1,13 E : 1,06	
<p><b>Accords RTT :</b> Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																			
<p><b>Accords RTT :</b></p>																			

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Sarthe CC 930  24 275	A 13/11/03 01/01/03	RAG 35 h :	12 986 €	3,7 %	< SMIC 35 h	O : 1,10 E : 1,02	A 23/11/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Savoie CC 822  10 847	A 24/06/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 505 €	3,1 %	< GMR 1	O : 1,13 E : 1,01	A 05/05/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Savoie Haute CC 836  32 959	A 22/07/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 601 €	4,8 %	< GMR 1	O : 1,15 E : 1,02	A 01/07/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Seine et Marne CC 911  16 655	A 16/12/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 450 €	2,7 %	< GMR 1	O : 1,25 E : 1,08		
	Observations :							
Seine Maritime le Havre CC 979  12 157	A 03/07/03 01/01/03	RAG 35 h :	12 805 €	premier barème 35 h	< SMIC 35 h	O : 1,18 E : 1,07	A 30/11/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Seine maritime Rouen Dieppe CC 1604  33 705	A 19/05/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 193 €	3,6 %	< GMR 1	O : 1,24 E : 1,12	A 24/05/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Somme CC 1797  9 788	A 03/06/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 187 €	4,1 %	< GMR 1	O : 1,13 E : 1,03	A 26/10/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Territoire de Belfort CC 82  34 850	A 12/09/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 200 €	2,0 %	< GMR 1	O : 1,04 E : 1,00	A 30/06/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							



## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires		
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot	Plus bas niveau		Toutes	Tot							
Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004			
										13 500 €	(0, E)	4,0 %	3,3 %	3,3 %	< SMIC 35h	6 K	O : 1,11 E : 1,04
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																	
										13 897 €	(0, E)	2,9 %	2,9 %	2,9 %	< GMR 1	6 K	O : 1,13 E : 1,01
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																	
										13 995 €	(0, E)	2,9 %	2,4 %	2,4 %	< GMR 1	6 K	O : 1,15 E : 1,03
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																	
															< SMIC 35h	5 K	O : 1,22 E : 1,05
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																	
										13 500 €	(0, E)	5,4 %	4,0 %	4,0 %	< SMIC 35h	5 K	O : 1,20 E : 1,09
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																	
										13 787 €	(0, E)	4,5 %	3,4 %	3,4 %	< SMIC 35h	4 K	O : 1,26 E : 1,14
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																	
										13 583 €	(0, E)	3,0 %	2,5 %	2,5 %	< SMIC 35h	6 K	O : 1,13 E : 1,03
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																	
										13 545 €	(0, E)	3,0 %	2,6 %	2,6 %	< SMIC 35h	6 K	O : 1,05 E : 1,00
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																	

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Vallée de l'Oise CC 2054  11 057	A 26/06/03 01/01/03	RAG 35 h :	12 800 €	2,7 %	< SMIC 35 h	O : 1,05 E : 1,00		
	Observations :							
Vendée CC 853  12 089	A 03/10/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 116 €	3,9 %	< GMR 1	O : 1,11 E : 1,00	A 28/09/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Vienne CC 920  11 492					< SMIC 35h	O : 1,06 E : 1,00		
	Observations : Dernier accord du 25/07/2002 : RAG : 12 312 € au 01/01/02 (35 h).							
Vosges CC 2003  10 957	A 22/05/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 350 €	6,4 %	< GMR 1	O : 1,14 E : 1,04	A 14/06/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :							
Yonne CC 1732  9 608	A 15/12/03 01/01/03	RAG 35 h :	13 100 €	9,5 %	< GMR 1	O : 1,12 E : 1,00		
	Observations : Accord du 08/06/01 : RAG : 11 860 € au 01/01/01 (35 h).							

**DE L'ANNÉE EN COURS**

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires	
Plus bas niveau			Plus bas niveau			Toutes		Plus bas niveau			Toutes					
Valeur	CSP	%	Toutes CSP	Tot 2004		Valeur	CSP	%	Toutes CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	Toutes CSP	Tot 2004	
														< SMIC 35h	8 K	O : 1,03 E : 1,00
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																
						13 548 €	(0, E)	3,3 %	3,2 %	3,2 %				< SMIC 35h	7 K	O : 1,13 E : 1,00
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																
														< SMIC 35h	8 K	O : 1,03 E : 1,00
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																
						13 750 €	(0, E)	3,0 %	2,4 %	2,4 %				< SMIC 35h	6 K	O : 1,14 E : 1,04
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																
														< SMIC 35h	7 K	O : 1,09 E : 1,00
<p><b>Accords RTT</b> : Avenant du 29/01/2000 à l'accord du 28/07/98. Effet 01/04/2000.</p>																

BRANCHES DU BÂTIMENT Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité		
Type salaire	Valeur						

### BRANCHE NATIONALE BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Bâtiment Ingénieurs et cadres CC 203  40 634	A 21/01/03 01/02/03	RMG : 1 330,00 € (base 39 heures)	5,0 %			A 17/12/03 (base 39 heures)	01/01/04
	Observations : Nouvelle convention du 01/06/04. Effet au 01/01/05. Pas d'accord de salaires						

Travaux Publics Ingénieurs et Cadres CC 144  32 577	A 24/07/02 01/01/03 A 14/10/03 01/01/04	RAG : 20 800,00 € RAG : 21 200,00 € (base 35 heures)	Création de la RAG 35 h			A 14/10/03  (base 35 heures)	01/01/04
	Observations : Acc du 24/07/02 pour les cadres des TP : nouvelle classification et RAG base 35 h au 01/01/2003. Nouvelle convention du 01/06/04 : effet au 01/01/05.						

### BRANCHES INFRANATIONALES DU BÂTIMENT OUVRIERS

Alsace CC 1596 et 1597  23 299	RP 11/03/03 01/05/03	SMH : 1 040,46 € (base 35 heures)	7,6 % sur 1996	< SMIC 35 h	0 : 1,41		
	Observations :						

Aquitaine CC 2194 et 2195  39 222	A 16/02/02 01/01/03 A 25/06/03 01/07/03	SMH : 1 062,23 € SMH : 1 080,90 € (base 35 heures)	2,5 % 2,5 %	< SMIC 35 h S : < GMR 1	0 : 1,43	A 01/07/04 A 23/12/04 (base 35 heures)	01/07/04 01/01/05
	Observations :						

Auvergne CC 1596 et 1597  18 706	A 26/09/03 01/10/03	SMH : 1 080,65 € (base 35 heures)	1,9 %	< SMIC 35 h	0 : 1,41	A 02/11/04 (base 35 heures)	01/11/04
	Observations :						

Bourgogne CC 1596 et 1597  20 819	A 09/10/03 01/01/04	SMH : 1 092,02 € (base 35 heures)	4,3 %	< GMR 1	0 : 1,36	A 09/10/03 (base 35 heures)	01/01/04 01/07/04
	Observations :						

Bretagne CC 1596 et 1597  42 737	A 19/03/03 01/04/03	SMH : 1 084,90 € (base 35 heures)	2,3 %	< SMIC 35 h S : < GMR 1	0 : 1,46		
	Observations :						

## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau		Toutes	Plus bas niveau		Toutes	Tot	Plus bas niveau		Toutes	Tot	Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5			
Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004	Valeur			CSP	%	CSP

					1 409 €	(C)		6,0 %	6,0 %							
<p><b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.</p>																

										21 200 €	(C)		2,0 %	2,0 %		
<p><b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.</p>																

													< SMIC 35h	2 K	0 : 1,38	
<p><b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.</p>																

1 100,36 €	(0)	1,8 %	2,4 %	2,4 %									< SMIC 35h	1 K	0 : 1,44	
1 116,87 €	(0)	1,5 %	1,3 %													
<p><b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.</p>																

1 106,00 €	(0)	2,4 %	2,9 %	2,9 %									< SMIC 35h	1 K	0 : 1,43	
<p><b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.</p>																

1 092,02 €	(0)	4,3 %	4,3 %										< SMIC 35h	2 K	0 : 1,35	
1 105,67 €	(0)	1,3 %	1,3 %	5,6 %												
<p><b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.</p>																

													< SMIC 35h	2 K	0 : 1,43	
<p><b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.</p>																

BRANCHES DU BÂTIMENT Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité		
		Type salaire	Valeur				
Centre CC 1596 et 1597  35 038	A 04/11/03 01/01/04	SMH : 1 071,00 € (base 35 heures)	2,0 %	< SMIC 35 h	0 : 1,29	A 04/11/03 A 08/09/04 (base 35 heures)	01/01/04 01/12/04
	Observations :						
Champagne Ardenne CC 1596 et 1597  17 895	A 16/12/03 01/04/04	SMH : 1 093,50 € (base 35 heures)		< SMIC 35 h	0 : 1,43	A 16/12/03 (base 35 heures)	01/04/04 01/09/04
	Observations : Rappel : accord du 18/11/02 : SMH : 1 028,5 € au 01/11/02 (35 h).						
Franche-Comté CC 1596 et 1597  13 979	RP 13/01/03 01/01/03 01/06/03	SMH : 1 144,70 € SMH : 1 155,00 € (base 35 heures)	Tot : 1,8 % 0,7 % 1,1 %		0 : 1,36	A 18/12/03 (base 35 heures)	01/01/04 01/06/04
	A 18/12/03 01/01/04	SMH : 1 216,00 €	3,4 %				
Observations :							
Languedoc Roussillon CC 1596 et 1597  27 603	RP 05/12/02 01/01/03	SMH : 1 109,99 € (base 35 heures)	2,8 %	< GMR 1 S : < GMR 2	0 : 1,36		
	Observations :						
Limousin CC 1596 et 1597  9 506	A 31/01/03 01/03/03 01/09/03	SMH : 1 101,12 € SMH : 1 111,74 € (base 35 heures)	Tot : 3,0 % 2,0 % 1,0 %	< GMR 1 S : < GMR 2	0 : 1,39	RP 20/02/04 (base 35 heures)	01/03/04 01/09/04
	Observations :						
Pays de Loire CC 1596 et 1597  51 920	A 18/09/03 01/10/03	SMH : 1 060,17 € (base 35 heures)	3,9 %	< SMIC 35 h	0 : 1,48	A 14/09/04 (base 35 heures)	01/10/04
	Observations :						
Lorraine CC 1596 et 1597  27 003	A 09/04/03 01/04/03	SMH : 999,50 € (base 35 heures)	2,5 %	< SMIC 35 h	0 : 1,44	A 07/04/04 (base 35 heures)	01/04/04
	Observations :						

**DE L'ANNÉE EN COURS**
*GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €*

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
1 071,00 €	(0)	1,7 %	2,0 %											< SMIC 35h	2 K	0 : 1,32	
1 090,00 €	(0)	1,8 %	2,1 %	4,1 %													
<b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.																	
1 093,50 €	(0)	6,3 %	3,2 %											< SMIC 35h S : < GMR 1	2 K	0 : 1,44	
1 111,50 €	(0)	1,7 %	1,3 %	4,5 %													
<b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.																	
1 216,00 €	(0)	5,3 %	3,4 %													0 : 1,38	
1 216,00 €	(0)	0,0 %	2,6 %	5,2 %													
<b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.																	
														< SMIC 35h	3 K	0 : 1,33	
<b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.																	
1 125,39 €	(0)	1,2 %	1,2 %											< SMIC 35h S : < GMR 1	1 K	0 : 1,39	
1 136,01 €	(0)	0,9 %	1,0 %	2,2 %													
<b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.																	
1 154,21 €	(0)	8,9 %	4,5 %	4,5 %										< GMR 1	1 K	0 : 1,49	
<b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.																	
1 018,00 €	(0)	1,9 %	2,2 %	2,2 %										< SMIC 35h	3 K	0 : 1,44	
<b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.																	

BRANCHES DU BÂTIMENT Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité		
		Type salaire	Valeur				
Midi Pyrénées CC 1596 et 1597  30 452	A 19/05/03 01/05/03	SMH : 1 099,06 € (base 35 heures)	2,8 %	< GMR 1	0 : 1,38	A 20/04/04 (base 35 heures)	01/05/04 01/10/04
Observations :							
Nord Pas de Calais CC 1596 et 1597  44 738	A 24/03/03 01/04/03 01/10/03	SMH : 1 076,10 € SMH : 1 082,99 € (base 35 heures)	Tot : 3,2 % 2,5 % 0,7 % Tot : 3,0 %	< SMIC 35 h S : < GMR 1	0 : 1,36	A 18/03/04 (base 35 heures)	01/04/04 01/10/04
Observations :							
Basse Normandie CC 1596 et 1597  22 293				< GMR 3	0 : 1,40	A 13/05/04 (base 35 heures)	01/10/04
Observations : Rappel : accord du 25/06/02 : SMH : 1 155,77 € au 01/11/02 (35 h).							
Haute Normandie CC 1596 et 1597  25 018	A 28/11/02 01/01/03 01/10/03	SMH : 1 084,00 € SMH : 1 100,00 € (base 35 heures)	Tot : 4,2 % 0 à 1,8 % 2,3 %	< GMR 1	0 : 1,38	A 04/05/04 (base 35 heures)	01/10/04 01/10/05 01/10/06
Observations :							
Région Parisienne CC 1740  103 294	A 25/11/02 01/01/03 01/06/03	SMH : 1 073,30 € SMH : 1 083,98 € (base 35 heures)	Tot : 3,3 % 2,3 % 1,0 %	< SMIC 35 h S : < GMR 1	0 : 1,45	A 26/05/04 (base 35 heures)	01/07/04 01/02/05 01/05/05
Observations :							
Picardie CC 1596 et 1597  22 653	A 24/10/03 01/10/03	SMH : 1 090,51 € (base 35 heures)	3,4 %	< GMR 1	0 : 1,32	A 15/10/04 (base 35 heures)	01/10/04
Observations :							
Poitou Charentes CC 1596 et 1597  10 656	09/07/03 01/07/03	SMH : 1 090,51 € (base 35 heures)	2,9 %	< GMR 1	0 : 1,42	A 09/07/04 (base 35 heures)	01/07/04
Observations :							



## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004			
Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004			
1 122,14 €	(0)	2,1 %	2,1 %												< SMIC 35h S : < GMR 1	1 K	0 : 1,39
1 129,99 €	(0)	0,7 %	0,7 %	2,8 %													
<b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.																	
1 104,50 €	(0)	2,0 %	2,2 %												< SMIC 35h S : < GMR 1	1 K	0 : 1,39
1 122,42 €	(0)	1,6 %	1,8 %	4,1 %													
<b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.																	
1 188,18 €	(0)	2,8 %	2,8 %	2,8 %											< GMR 3 S : conforme	1 K	0 : 1,41
<b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.																	
1 152,00 €	(0)	4,7 %	3,2 %	3,2 %											< SMIC 35h S : < GMR 3	2 K	0 : 1,39
1 215,00 €	(0)	5,5 %	3,9 %														
1 245,00 €	(0)	2,5 %	3,2 %														
<b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.																	
1 145,10 €	(0)	5,6 %	4,1 %	4,1 %											< SMIC 35h S : < GMR 2	2 K	0 : 1,46
1 160,28 €	(0)	1,3 %	1,8 %														
1 205,78 €	(0)	3,9 %	2,5 %														
<b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.																	
1 154,21 €	(0, E)	5,8 %	3,4 %	3,4 %											< GMR 1	2 K	0 : 1,32
<b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.																	
1 154,21 €	(0)	5,8 %	3,8 %	3,8 %											< GMR 1	1 K	0 : 1,44
<b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.																	

BRANCHES DU BÂTIMENT Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité		
	Type salaire	Valeur					
PACA CC 1596 et 1597  50 571	RP 03/12/03 01/01/04	SMH : 1 009,93 € (base 35 heures)	1,1 %	< SMIC 35 h	0 : 1,39	RP 03/12/03 A 09/12/04 (base 35 heures)	01/01/04 01/01/05 01/07/05
Observations :							
Rhone Alpes CC 1596 et 1597  69 995	A 08/01/03 01/01/03	SMH : 1 078,50 € (base 35 heures)	2,1 %	< SMIC 35 h S : < GMR 1	0 : 1,55	A 05/01/04 (base 35 heures)	01/01/04
Observations :							

### BRANCHES RÉGIONALES DU BÂTIMENT ETAM

Aquitaine CC 255  8 055	A 16/12/02 01/01/03 A 25/06/03 01/07/03	SMH : 780,00 €  SMH : 795,00 € (base 35 heures)	Tot : 5,4 % 3,4 % 1,9 %	< SMIC 35 h	E : 1,22	A 25/06/03 A 23/12/04 (base 35 heures)	01/01/04 01/01/05 01/07/05
Observations : La branche prévoit une courbe de raccordement pour les coefficients à partir de 345 (1 215,11 €), mais le 300 n'est pas concerné.							
Bretagne CC 255  7 803	A 19/03/03 01/01/03	SMH : 804,00 € (base 35 heures)	2,3 %	< SMIC 35 h	E : 1,23		
Observations :							
Centre CC 255  7 265				< SMIC 35 h	E : 1,06		
Observations : Accord du 14/04/97 : SMH : 687,85 € au 01/05/97 (39 h). Accord national du 12/02/2002 : maintien pour 35 heures au 1/1/02 des minima applicables pour 39 h au 31/12/01.							
Pays de Loire CC 255  10 586	A 18/09/03 01/10/03	SMH : 773,52 € (base 35 heures)	1,8 %	< SMIC 35 h	E : 1,18	A 14/09/04 (base 35 heures)	01/10/04
Observations :							
Lorraine CC 255  5 578	A 09/04/03 01/04/03	SMH : 721,50 € (base 35 heures)	2,5 %	< SMIC 35 h	E : 1,11	A 07/04/04 (base 35 heures)	01/04/04
Observations :							

## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004			
Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%			Valeur	CSP	%					
1 009,93 €	(O)	1,1 %	1,1 %	1,1 %											< SMIC 35h	2 K	0 : 1,38
1 068,43 €	(O)	5,8 %	6,2 %														
1 108,93 €	(O)	3,8 %	4,1 %														

**Accords RTT** : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98.  
Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.

1 101,00 €	(O)	2,1 %	2,2 %	2,2 %											< SMIC 35h S : < GMR 1	1 K	0 : 1,55
------------	-----	-------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------------------------	-----	----------

**Accords RTT** : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98.  
Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.

801,00 €	(E)	0,8 %	0,8 %	0,8 %											< SMIC 35h	3 K	E : 1,20
819,00 €	(E)	2,3 %	2,3 %														
831,00 €	(E)	1,5 %	1,5 %														

**Accords RTT** : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98.  
Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.

															< SMIC 35h	10 K	E : 1,21
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------	------	----------

**Accords RTT** : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98.  
Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.

															< SMIC 35h	14 K	E : 1,03
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------	------	----------

**Accords RTT** : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98.  
Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.

791,72 €	(E)	2,4 %	2,3 %	2,3 %											< SMIC 35h	11 K	E : 1,19
----------	-----	-------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------	------	----------

**Accords RTT** : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98.  
Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.

737,40 €	(E)	2,2 %	2,2 %	2,2 %											< SMIC 35h	13 K	E : 1,11
----------	-----	-------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------	------	----------

**Accords RTT** : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98.  
Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.

BRANCHES DU BÂTIMENT Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité		
Type salaire	Valeur						
Midi- Pyrénées CC 255  6 043	A 19/05/03 01/05/03	SMH : 798,00 € (base 35 heures)	2,7 %	< SMIC 35 h	E : 1,22	A 20/04/04 (base 35 heures)	01/05/04 01/10/04
Observations :							
Nord Pas de Calais CC 255  7 758	A 16/12/02 01/01/03 01/07/03 A 10/12/03 01/01/04	SMH : 1 154,27 € SMH : 1 154,27 € SMH : 1 172,74 € (base 35 heures)	Tot : 2,8 % 1,8 % 0 à 1,2 % 1,6 %		E : 1,13	A 10/12/03 A 03/12/04 (base 35 heures)	01/01/04 01/07/04 01/01/05
Observations :							
Haute Normandie CC 255  5 060				< SMIC 35 h	E : 1,10	A 04/05/04 (base 35 heures)	01/10/04
Observations : Rappel : Accord du 05/12/2000 : SMH : 1 048,99 € au 01/04/01 (39 h). Accord national du 12/02/2002 : maintien pour 35 heures au 1/1/02 des minima applicables pour 39 h au 31/12/01.							
Région Parisienne CC 1841  30 216	A 25/11/02 01/01/03 01/06/03	SMH : 751,80 € SMH : 759,30 € (base 35 heures)	Tot : 3,3 % 2,3 % 1,0 %	< SMIC 35 h	E : 1,17	A 26/05/04 (base 35 heures)	01/06/04 01/03/05
Observations : Accord du 25/05/00 : SMH : 734,96 € au 01/01/00 (39 h). Accord national du 12/02/2002 : maintien pour 35 heures au 1/1/02 des minima applicables pour 39 h au 31/12/01.							
PACA CC 255  11 085	RP 03/12/03 01/01/04	SMH : 1 091,00 € (base 35 heures)	4,2 %	< GMR 1	E : 1,10	RP 03/12/03 A 09/12/04 (base 35 heures)	01/01/04 01/01/05 01/07/05
Observations : Accord du 07/12/98 : SMH : 1 036,65 € au 01/01/99 (39 h). Accord national du 12/02/2002 : maintien pour 35 heures au 1/1/02 des minima applicables pour 39 h au 31/12/01.							
Rhone Alpes CC 255  16 779	A 08/01/03 01/01/03	SMH : 792,00 € (base 35 heures)	1,9 %	< SMIC 35 h	E : 1,22	A 05/01/04 (base 35 heures)	01/01/04
Observations :							

## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques					Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau			Toutes CSP	Tot 2004			
Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004			
816,00 €	(E)	2,3 %	2,3 %												< SMIC 35h	10 K	E : 1,24
822,00 €	(E)	0,7 %	0,7 %	3,0 %													
<p><b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.</p>																	
1 172,74 €	(E)	1,6 %	1,6 %														
1 172,74 €	(E)	0,0 %	0 à 1,2 %	2,7 %													E : 1,14
1 197,37 €	(E)	2,1 %	3,1 %														
<p><b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.</p>																	
1 152,00 €	(E)	9,7 %	5,4 %	5,4 %											< SMIC 35h S : < GMR 3	12 K	E : 1,13
			sur 04/01														
<p><b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.</p>																	
789,00 €	(E)	3,9 %	3,9 %	3,9 %											< SMIC 35h	11 K	E : 1,19
819,00 €	(E)	3,8 %	3,8 %														
<p><b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.</p>																	
1 091,00 €	(E)	5,2 %	4,2 %	4,2 %											< SMIC 35h	6 K	E : 1,12
1 145,55 €	(E)	5,0 %	5,0 %														
1 179,92 €	(E)	3,0 %	3,0 %														
<p><b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.</p>																	
810,00 €	(E)	2,3 %	2,3 %	2,3 %											< SMIC 35h	10 K	E : 1,22
<p><b>Accords RTT</b> : Accord du 9/9/98 (bât. artisanat). Effet au 01/11/98. Accord BTP 6/11/98. Effet 27/2/99.</p>																	

BRANCHES DU BÂTIMENT Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire Valeur	% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet

### BRANCHES RÉGIONALES DES TRAVAUX PUBLICS OUVRIERS

Aquitaine CC 1702  7 888	A 18/12/02 01/01/03	RAG : 14 400,00 € (base 35 heures)	Création de la RAG 35 h		0 : 1,53	A 13/12/04 (base 35 heures)	01/01/05
	Observations :						

Bretagne CC 1702  8 345	A 23/12/02 01/01/03	RAG : 14 400,00 €	Création de la RAG 35 h		0 : 1,52	A 03/12/03 A 30/11/04 (base 35 heures)	01/01/04 01/01/05
	A 03/12/03 01/01/04	RAG : 15 000,00 € (base 35 heures)					
Observations :							

Pays de Loire CC 1702  10 630	A 04/02/03 01/01/03	RAG : 14 500,00 € (base 35 heures)	Création de la RAG 35 h		0 : 1,53	A 05/01/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :						

Lorraine CC 1702  7 133						A 12/02/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations : Branche <b>neutralisée en 2003</b> car SMH ne s'appliquent pour 35 h que du 01/10 au 31/12/2002 (AN 24/07/02).						

Midi-Pyrénées CC 1702  7 477	A 09/10/02 01/01/03	RAG : 14 400,00 € (base 35 heures)	Création de la RAG 35 h		0 : 1,50	A 19/01/04 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations :						

Nord Pas de Calais CC 1702  12 868	A 02/12/03 01/01/04	RAG : 14 760,00 € (base 35 heures)				A 02/12/03 (base 35 heures)	01/01/04
	Observations : Branche <b>neutralisée en 2003</b> car SMH ne s'appliquent pour 35 h que du 01/10 au 31/12/2002 (AN 24/07/02).						

Haute Normandie CC 1702  6 058	A 17/12/02 01/01/03	RAG : 14 500,00 €	Création de la RAG 35 h		0 : 1,55	A 03/12/03 (base 35 heures)	01/01/04
	A 03/12/03 01/01/04	RAG : 14 935,00 € (base 35 heures)					
Observations :							

**DE L'ANNÉE EN COURS**

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires
Plus bas niveau		Toutes CSP	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004	Plus bas niveau		Toutes CSP	Tot 2004					
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004	Valeur	CSP	%	CSP	Tot 2004			

								15 167 €	(0)	5,3 %	4,9 %	4,9 %			0 : 1,53
--	--	--	--	--	--	--	--	----------	-----	-------	-------	-------	--	--	----------

**Accords RTT** : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99.

								15 000 €	(0)	4,2 %	3,3 %	3,3 %			0 : 1,50
								15 270 €	(0)	1,8 %	1,9 %				

**Accords RTT** : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99.

								14 900 €	(0)	2,7 %	2,1 %	2,1 %			0 : 1,51
--	--	--	--	--	--	--	--	----------	-----	-------	-------	-------	--	--	----------

**Accords RTT** : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99.

								14 700 €	(0)	Création de la RAG 35h				0 : 1,49
--	--	--	--	--	--	--	--	----------	-----	------------------------	--	--	--	----------

**Accords RTT** : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99.

								14 750 €	(0)	2,4 %	2,4 %	2,4 %			0 : 1,50
--	--	--	--	--	--	--	--	----------	-----	-------	-------	-------	--	--	----------

**Accords RTT** : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99.

								14 760 €	(0)	Création de la RAG 35h				0 : 1,50
--	--	--	--	--	--	--	--	----------	-----	------------------------	--	--	--	----------

**Accords RTT** : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99.

								14 935 €	(0)	3,0 %	2,5 %	2,5 %			0 : 1,54
--	--	--	--	--	--	--	--	----------	-----	-------	-------	-------	--	--	----------

**Accords RTT** : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99.

BRANCHES DU BÂTIMENT Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Région Parisienne CC 1702  23 329	A 09/10/02 01/01/03 A 27/11/03 01/01/04	RAG : 14 800,00 €  RAG : 15 100,00 € (base 35 heures)	Création de la RAG 35 h		0 : 1,55	A 27/11/03 A 02/12/04 (base 35 heures)	01/01/04 01/01/05	
	Observations :							
Picardie CC 1702  5 084						A 09/01/04 A 21/12/04 (base 35 heures)	01/01/04 01/01/05	
	Observations : Branche <b>neutralisée en 2003</b> car SMH ne s'appliquent pour 35 h que du 01/10 au 31/12/2002 (AN 24/07/02).							
Poitou Charentes CC 1702  5 063	RP 24/10/02 01/01/03 A 10/12/03 01/01/04	RAG : 14 400,00 €  RAG : 14 534,00 € (base 35 heures)	Création de la RAG 35 h		0 : 1,54	A 10/12/03 A 10/12/04 (base 35 heures)	01/01/04 01/01/05	
	Observations :							
PACA CC 1702  9 965	A 18/12/02 01/01/03	RAG : 14 500,00 € (base 35 heures)	Création de la RAG 35 h		0 : 1,53			
	Observations :							
Rhône Alpes CC 1702  16 150								
	Observations : Dernière RP du 18/04/01 : SMH : 1 082,60 € au 01/10/01 (39 h). Pour 2002 : accord national du 24/07/02 : <b>maintien pour 35 h au 01/10/02</b> des minima applicables pour 39 h au 30/09/02. Branche <b>neutralisée en 2003 et 2004</b> car SMH plus en vigueur (AN 24/07/02).							



## DE L'ANNÉE EN COURS

GMR 5 au 01/07/04 = 1 197,37 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels					Salaires garantis annuels					Degré de non conformité	Nbre de K < GMR 5	Eventail salaires	
Plus bas niveau			Plus bas niveau			Toutes CSP		Plus bas niveau			Toutes CSP					Tot 2004
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Tot 2004	Tot 2004
						15 100 €	(0)	2,0 %	1,7 %	1,7 %						0 : 1,55
						15 470 €	(0)	2,5 %	2,3 %							
<b>Accords RTT</b> : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99.																
						14 950 €	(0)		Création de la RAG 35h							0 : 1,49
						15 280 €	(0)	2,2 %	2,5 %							
<b>Accords RTT</b> : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99.																
						14 534 €	(0)	0,9 %	1,3 %	1,3 %						0 : 1,55
						14 970 €	(0)	3,0 %	2,9 %							
<b>Accords RTT</b> : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99.																
																0 : 1,53
<b>Accords RTT</b> : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99.																
<b>Accords RTT</b> : Accord BTP du 06/11/98 - Effet 27/02/99.																

BRANCHES DU BÂTIMENT Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2003 GMR 5 = 1 172,74 €					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 03 toutes CSP	Degré de non conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					

### BRANCHES RÉGIONALES DES TRAVAUX PUBLICS ETAM

Région Parisienne CC 403  12 960	A 09/10/02 01/01/03 A 27/11/03 01/01/04	RAG : 14 800,00 €  RAG : 15 100,00 € (base 35 heures)	Création de la RAG 35 h		E : 1,29	A 27/11/03 A 01/12/04 (base 35 heures)	01/01/04 01/01/05
	Observations :						
Rhone Alpes CC 403  7 586	A 29/01/03 01/01/03	RAG : 14 800,00 € (base 35 heures)	Création de la RAG 35 h		E : 1,29		
Observations :							





## ANNEXE 3.3 • INCIDENCE DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LES RÉMUNÉRATIONS

### **NB**

RTT : réduction du temps de travail

TH : taux horaire

RAG : rémunération annuelle garantie

IC : indemnité compensatrice de réduction du temps de travail

*RP* : recommandation patronale

A : accord

CC : convention collective

E : effet

(X) : simple incitation au maintien du salaire antérieur

# INCIDENCE DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LES RÉMUNÉRATIONS

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
<b>Aéroulique</b>	A : 16/06/99 E : 24/11/99	Modalités précisées par l'entreprise, à défaut, la rémunération mensuelle conventionnelle est maintenue par une prime de compensation du pouvoir d'achat à intégrer dans le salaire de base.	✓	✓	IC	3 ans		
<b>Alimentation diverses industries</b>	A : 18/03/99 E : 27/06/99	Maintien du niveau de rémunération de base antérieur avec intégration progressive de l'indemnité dans le salaire horaire (cette disposition vise a priori les salaires réels). L'accord de salaires de mai 2002 précise l'existence d'une compensation des salaires minima.	✓	✓	IC	2 ans		2 ans (avec une clause de sauvegarde)
<b>Alimentation (commerce à prédominance)</b>	A : 21/12/98 E : 01/03/99	Les conditions permettant le maintien du salaire minimum garanti des salariés à temps partiel ont été fixées paritairement au cours du 1 <sup>er</sup> trimestre 1999.	✓		IC	3 ans		
<b>Ameublement fabrication</b>	A : 16/02/99 E : 01/06/99	Maintien des barèmes des salaires professionnels catégoriels prévus par l'accord du 22/09/98 (hors annualisation). Dans le cadre de l'annualisation, maintien des salaires bruts mensuels de base correspondant à l'horaire hebdomadaire antérieurement pratiqué.	✓	✓				

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(3) Accord du 16/06/00 Effet 01/06/00 Accord du 18/07/01 Effet 01/09/01 Accord du 01/07/02 Effet 01/07/02 Accord du 18/06/03 Effet 01/07/03		(3) base 35h <small>(précision des valeurs de l'IC par coefficient, puis suppression de l'IC en 2002)</small>		L'accord RTT (juin 1999) prévoyait la compensation des minima (de fait, sur la base des valeurs de 1996, soit 976,28 € comme plancher garanti pour 169 h) sans préciser l'existence de modération ou de gel. Les accords de salaires ultérieurs, revalorisent la grille des minima sur 151,67 h. L'accord de juin 2000 <b>maintient</b> les valeurs de l'ensemble de la grille en <b>revalorisant en outre les 4 premiers coefficients</b> . L'accord de juillet 2002 supprime l'IC ce qui met un terme au processus d'intégration de l'IC dans le salaire de base et revalorise le barème de 1,4%. L'accord de juin 2003 revalorise la grille de 1,5 %. La branche a, depuis juillet 2002, pour les 35 premières heures de travail effectif par semaine, un barème unique pour l'ensemble de ses entreprises pour les salariés en place et les nouveaux embauchés. Les accords de juin 2003 et 2004 revalorisent respectivement la grille de 1,5 % en 2003 et 1,1 % en 2004.
(3) Accord du 13/12/99 Effet 01/11/99 Accord du 19/09/00 Effet 01/09/00 Accord du 31/01/01 Effet 01/01/01  Accord du 02/05/02 Effet 01/ 01/01 et 01/05/02 Accord du 24/02/03 Effet 01/ 01/03 et 01/02/03 Accord du 18/12/03 Effet 01/01/04 Accord du 21/12/04 Effet 01/01/05		(3) base 39 h      base 35 h		L'accord RTT de 1999 ne prévoyait pas le maintien des salaires minima mais a priori le maintien des salaires réels avec un gel des revalorisations sur 2 ans (avec clause de sauvegarde). Trois accords de salaires ont été conclus en 1999, 2000, 2001 toujours présentés sur 39 h. L'accord de salaires de mai 2002 revalorise de 3 % les barèmes mensuels et annuels applicables en 2002 pour 35 h sur l'ancienne base 39 h, ce qui établit l'existence d'une <b>compensation</b> des minima en plus de la <b>revalorisation</b> . Les accords de salaires revalorisent la grille en moyenne de 1,7 % sur 2003, de 2,1 % sur 2004 et de 2 % sur 2005.
(3) Accord du 11/10/2000 Effet au 01/02/2001 Accord du 02/10/2001 Effet au 01/05/2002 Accord du 04/10/2002 Effet 01/04/03		(3) valeurs identiques 35 h - 39 h puis barème uniquement pour 35 h		Les accords de salaires d'avril et octobre 2000 revalorisent les minima sur 169 h (pauses comprises) et sur 151,67 h (en intégrant les pauses et l'IC) pour aboutir à un montant total mensuel identique ( <b>compensation et revalorisation</b> ). Les accords suivants ( <b>à partir de 2001</b> ) ne présentent qu'un barème 35 h revalorisé avec <b>intégration totale de l'IC dans le salaire de base</b> et un complément de 0,05 % correspondant aux pauses rémunérées. Pas d'accord de salaires conclu en 2004.
(3) RP du 25/10/00 Effet au 01/11/00 Accord du 23/04/03 Effet au 01/06/03		(3) Base 39 h  Base 35 h <small>(cadres uniquement)</small>		L'accord RTT prévoyait le maintien des minima en cas de RTT sans annualisation (valeurs de septembre 1998). La dernière revalorisation (RP) ne concernant que la grille afférente aux salariés à 169 h, celle sur 35 h correspond a priori toujours aux valeurs (maintenues) prévues par l'accord du 22/09/98 (hors annualisation). L'accord RTT ne précisait aucune modération ou gel et aucun accord de salaires n'est enregistré jusqu'à celui d'avril 2003 qui revalorise, sur une base 35 h, les minima de 2,8 % sur l'année 2003, <b>mais uniquement pour les salariés représentés par la CFE-CGC</b> , seule organisation syndicale de salariés signataire de l'accord. Pas d'accord de salaires conclu en 2004. Toute la grille est inférieure à la GMR 5.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
<b>Ameublement négoce</b>	<u>Pas d'accord RTT</u>	Pas d'accord RTT de branche, mais des dispositions salariales récentes liées à la RTT sont prévues dans un accord de salaires qui prévoit une compensation partielle des minima.	✓ partielle					
<b>Analyses médicales laboratoires</b>	A : 11/10/99 E : 31/03/00	En cas de réduction collective du temps de travail jusqu'à 10,26 %, le salaire minimum conventionnel applicable avant la réduction est maintenu par l'attribution d'une compensation ARTT. Celle-ci devra s'éteindre au plus tard en 3 ans et s'intégrer par tiers chaque année à compter du 01/01/2002. Par ailleurs, incitation à maintenir la rémunération antérieure à la RTT.	✓	(✓)	IC	3 ans		
<b>Animation</b>	A : 05/05/99 E : 09/08/99	L'accord de RTT et son avenant salarial du 05/05/99 ont prévu le maintien de la rémunération minimale conventionnelle antérieure (passage direct à 35 heures ou par paliers).	✓		IC	2 ans		
<b>Architectes Ile-de-France</b>	CC : 27/02/03 E : 16/01/04	La nouvelle convention collective du 27/02/03 met en place la RTT (pas d'accord RTT antérieurement). Afin de permettre aux entreprises concernées de s'adapter aux conséquences de la nouvelle durée légale, les partenaires sociaux ont décidé la mise en place d'une période transitoire, en instaurant un complément différentiel de salaire dégressif jusqu'au 1 <sup>er</sup> janvier 2006, associé à une proratisation de la valeur du point. Par ailleurs on peut considérer qu'il y a maintien partiel du salaire réel puisque la RTT ne doit pas se traduire par une modification de la rémunération contractuelle ni une perte de salaires.	✓ partielle	✓	IC	3 ans		gel sur 3 ans
<b>Artistiques culturelles entreprises</b>	A : 14/04/99 E : 25/09/99	"Les salariés présents dans l'entreprise à la date d'application de la présente convention et qui seront concernés par la réduction horaire prévue au titre VI bénéficient du maintien du salaire mensuel réel fixé antérieurement pour 169 h selon les modalités qui pourront être aménagées par des accords d'entreprise par augmentation de 11,4 % du taux horaire ...ou par la mise en place exceptionnelle dite "complément ARTT". L'accord de salaires du 27/03/02 compense et revalorise les minima applicables depuis mars 1998.	✓	✓	TH ou IC			gel sur 3 ans des éventuelles réévaluations salariales.



Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(4) Accord du 17/01/01 Effet au 26/07/02		(4) Valeurs différentes 35 h - 39 h		Une nouvelle convention collective a été signée le 31/05/95 sans revaloriser la grille des salaires minima dont le dernier accord de salaires datait du 01/03/1993. La branche n'a pas conclu d'accord RTT, mais l'accord de salaires du 17/01/01 prévoit une compensation partielle des salaires minima. Il fixe des barèmes différents sur la base de 39 h et 35 h, en indiquant pour les entreprises à 35 h, la part réservée à l'indemnité différentielle. Pas d'accord de salaires conclus depuis 3 ans.
(3) Accord du 07/06/01 Effet au 01/07/01 Accord du 22/11/01 Effet au 01/04/02 Accord du 23/05/02 Effet au 01/07/02 Accord du 30/01/03 Effet au 01/01/03 Accord du 05/05/04 Effet au 01/07/04 Accord du 01/12/04 Effet au 01/02/05		(3) Base 39 h en 2001  Base 39 h et 35 h à partir d'avril 2002 Base 35 h (avec IC)  Base 35 h		L'accord RTT prévoyait le maintien des minima applicables avant réduction sans envisager une modulation ou un gel ; l'accord de salaires pour 2001 ne revalorise que les salaires sur 39 h. L'accord conclu pour 2002 précise d'une part les valeurs sur 35 h (même montant qu'auparavant caractérisant la <b>compensation</b> , mais en précisant l'augmentation du taux horaire de 5 % et la valeur correspondante de l'IC réduite d'autant) et, par ailleurs, la grille applicable pour 39 h revalorisée. L'accord de 2003 revalorise la grille 35 h en précisant les différentes valeurs applicables (taux horaire majoré, la valeur de l'IC et le total dû avec et sans IC). L'IC ayant été totalement intégrée, les accords suivants présentent désormais le salaire horaire et mensuel par coefficient revalorisé en moyenne de 4,2 % en 2003 et de 1,6 % en 2004.
(3) Accord du 20/11/01 Effet au 01/01/02 RP du 01/01/02 Effet au 01/01/02 Accord du 25/09/02 Effet au 01/01 et 01/09/03 01/05/04 et 01/01/05		(3) Valeur du point revalorisée base 35 h		L'avenant 48 du 05/05/99 à l'accord RTT prévoyait la disparition de l'indemnité compensatrice par son intégration progressive dans le salaire conventionnel, au rythme défini par un échéancier prenant fin au 01/01/02. En conséquence à partir du 01/01/02 la branche a, pour les 35 premières heures de travail effectif par semaine, un barème unique pour l'ensemble de ses entreprises pour les salariés en place et les nouveaux embauchés. L'accord de salaires du 25/09/02 revalorise la valeur de point applicable au 01/01/02 (base 35 h) sur une période pluriannuelle couvrant les années 2003, 2004 et 2005 ( <b>compensation et revalorisation</b> ).
(4) Accord du 25/02/03 Effet au 01/01/03  Accord du 17/03/04 Effet au 01/01/04		(4) Base 39 h  Base 35 h		Une nouvelle convention collective a été conclue le 27/02/2003 prenant effet en janvier 2004. Elle met en place une nouvelle classification et un dispositif transitoire d'évolution des minima jusqu'en janvier 2006 afin de permettre aux entreprises de s'adapter progressivement à la nouvelle durée légale. Les accords de salaires sont toujours négociés au niveau infranational et affichent (pendant la période transitoire) une valeur de point 39 h réévaluée en 2004 (sauf dans 7 régions). C'est sur la base de la valeur de point 39 h qu'est calculée la nouvelle valeur de point proratisée sur 35 h conformément à l'échéancier prévu au chapitre VII de la convention collective. Cette valeur de point proratisée (qui intègre une compensation partielle progressive) semble valoir pour les 35 premières heures quelque soit l'entreprise visée (passage ou non en RTT).
(3) Accord du 27/03/02 Effet au 01/03/02 Accord du 16/12/02 Effet au 01/10/02 01/01 et 01/07/03 Accord du 05/02/04 Effet au 01/01 et 01/04/04		(3) Base 35 h		L'accord RTT fixe une durée conventionnelle à 35 h au 01/01/00 (art. VI- 1). L'accord du 27/03/02 prévoit d'anticiper la date de sortie du gel des salaires initialement fixée au 01/10/2002. Les salaires réels ainsi que les salaires minima sont revalorisés de 1,4 % au 01/03/02. La grille des minima basée sur 35 h <b>compense et revalorise la grille</b> anrérieurement applicable. L'accord du 16/12/02 revalorise les salaires réels de 0,4 % au 01/10/02 et les salaires minima de 2,1 % en 2003. La revalorisation des minima est de 3,7 % sur l'année 2004.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résort. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
<b>Assurances, agences générales</b>	A : 20/12/00 E : 27/12/00 CC nouvelle du 02/06/03	L'accord RTT du 20/12/00 ne prévoyait ni le maintien des salaires minima ni le maintien des salaires réels. Il précisait : "les incidences éventuelles de la réduction du temps de travail sur les rémunérations sont précisées au sein de chaque agence générale d'assurance". Une nouvelle convention collective est conclue en modifiant la structure des salaires minima désormais uniquement établis sur une base annuelle de 35 h.						
<b>Assurance courtage</b>	A : 12/05/99 E : 09/08/99 CC nouvelle du 18/01/02	Les grilles de minima hiérarchiques fixées pour 169 h restent inchangées en cas de RTT jusqu'à 151,67 h mais aucune précision n'est donnée sur les modalités de la compensation. Une nouvelle convention collective est conclue en janvier 2002.	✓					
<b>Assurances sociétés</b>	<u>Accord RTT annulé.</u>	Un accord RTT du 24 juillet 2001 a été annulé par un jugement du Tribunal de Grande Instance de Paris le 14 mai 2002. Ce jugement a été confirmé par la Cour d'Appel de Paris.						
<b>Audiovisuel public communication</b>	<u>Pas d'accord RTT</u>	La branche n'a pas conclu d'accord RTT. Un courrier de la branche précise que les barèmes de minima valent pour 35 h en 2003.						
<b>Audiovisuel electronique équip. ménager</b>	<u>Pas d'accord RTT</u>	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et affiche ses barèmes de minima sur 169h jusqu'en octobre 2003.						
<b>Automobile (services de I')</b>	A : 18/12/98 E : 24/02/99	Les salaires de base (hors prime d'annualisation) sont maintenus en cas d'annualisation du temps de travail (les primes de modulation ou d'annualisation sont dès lors supprimées).		✓				
<b>Autoroutes sociétés d'économie mixte</b>	A : 24/06/99 E : 31/08/99	"Le salaire de base mensuel des salariés est maintenu au moment du passage à 35 h. Les modalités de calcul de l'ancienneté et des majorations demeurent inchangées".	✓					

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(3) Accord du 21/06/01 Effet au 01/07/01 CC du 02/06/03 Effet au 01/01/04 Accord du 01/12/04 Effet au 01/01/05		(3) Base 39 h	(3) Base 35 h	L'accord de salaires conclu en 2001 fixe le barème des minima pour 169 h et revalorise de 2,5 % la grille applicable depuis janvier 1998. L'accord RTT ne prévoyait pas le maintien des minima. Pas d'accord de salaires conclu en 2002. <b>Une nouvelle convention collective est signée le 02/06/03.</b> Les salaires minima applicables au 01/01/04 sont désormais uniquement établis sur une <b>base annuelle</b> .
(3) CC du 18/01/02 Effet au 01/01/02 au 01/07/02 et au 01/01/03 Accord du 30/06/03 Effet au 01/07/03 Accord du 24/06/04 Effet au 01/07/04			(3) Base 35 h	Une nouvelle CC s'applique depuis janvier 2002. La grille des salaires minima ne précise pas de durée de référence, mais compte tenu du principe du maintien des salaires minima posé par l'accord RTT, les nouveaux salaires annuels valent pour 35 h. Le premier barème 35 h applicable en 2002 <b>compense et revalorise</b> de 1 % les valeurs minimales annuelles en vigueur depuis janvier 1997. Les accords de juin 2003 et 2004 revalorisent respectivement le barème de 1,8 % et 0,9 %.
(3) Accord du 31/07/01 Effet au 01/01/01 Accord du 03/07/02 Effet au 01/01/02 Accord du 19/05/03 Effet au 01/01/03 Accord du 27/04/04 Effet au 01/01/04			(3) Base 39 h	Les accords de juillet 2001 et 2002 ont été conclus postérieurement à l'accord RTT qui ne peut s'appliquer suite à son annulation par le TGI et la Cour d'Appel de Paris. Ils ne précisent pas de durée de référence mais la CC prévoit en son article 37 une durée de 1 712 h ; (l'accord RTT prévoyait une durée maximale de travail de 1 580 h).
(4) RP du 31/12/97 Effet au 31/12/97		(4) Base 39 h = 35 h		Les valeurs de point d'indice applicables antérieurement pour 39 h n'ont pas été revalorisées depuis 1997 mais valent désormais pour 35 h ( <b>compensation</b> ).
(4) Accord du 15/03/02 Effet au 01/04/02 Accord du 16/12/02 Effet au 01/02/03 Accord du 24/09/03 Effet au 01/11/03 Accord du 29/10/04 Effet au 01/11/04	(4) Base 39 h (sauf cadres)  Base 35 h (sauf cadres)	(4) Base 39 h (toutes CSP)  Base 35 h (toutes CSP)	(4) Base 39 h  RAG pour les cadres Base 35 h	Un accord de classifications, conclu le 16 mai 2001, comporte des barèmes de salaires minima programmés sur plusieurs années (période transitoire de mise en place d'une nouvelle hiérarchie des salaires à échéance en janvier 2006). L'accord de salaires applicable en 2003 pour 169 h revalorise l'ensemble des valeurs antérieures sur les 4 années considérées. Un accord de salaires est conclu en 2004 et revalorise le barème de 3,8 %.
(3) Accord du 06/12/02 Effet au 01/01 et 01/07/03 Accord du 28/09/04 Effet à l'extension		(3) Base 35 h		Un accord de salaires et de classifications ont été conclus le 06 décembre 2002. Les minima mensuels sont garantis pour 35 h à partir du reclassement ce qui caractérise l'existence d'une <b>compensation</b> en plus de la <b>revalorisation</b> des barèmes de février 1999. C'est le 1 <sup>er</sup> accord de salaires depuis l'accord RTT de 1998 qui n'envisageait pas le maintien des salaires minima. L'accord de 2004 revalorisent les salaires de 2 %.
(2) Accord du 24/06/99 Effet au 01/01/99; 01/01/00 et 01/01/01 (3) Accord du 05/12/00 Effet au 01/07/01		(2) Base 35 h  (3) Base 35 h		<b>La durée conventionnelle est fixée à 35 h à compter du 01/01/2000.</b>  L'accord RTT <b>maintient et revalorise les salaires minima</b> de 0,3 % par an sur 3 ans. L'accord de décembre 2000 revalorise la valeur de point de 0,9 % en juillet 2001, et, aucune autre revalorisation n'a été négociée depuis. Toute la grille des ouvriers et des employés est inférieure à la GMR de référence et au SMIC 35 h.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
Avocats	A : 25/06/99 E : 01/12/99	La RTT n'entraîne pas de perte de la rémunération mais aucune précision n'est donnée sur les modalités de la compensation. Pas de compensation des salaires minima prévue dans l'accord RTT.  L'accord de salaires de septembre 2003 présente le barème applicable au 01/01/04 en transposant sur 35 h le barème en vigueur sur 39 h depuis décembre 2001, ce qui équivaut à une <b>compensation intégrale des salaires minima</b> .	✓	✓				
Banques	A : 29/05/01 E : 01/11/01	L'accord RTT prévoit le maintien du salaire de base annuel tel que prévu par l'article 39 de la CCN du 10/01/00. Ce salaire est maintenu à compter de la date d'application de la RTT dans l'entreprise sans que le taux horaire en soit changé.		✓		pas le TH		
Bâtiment	A : 09/09/98 E : 01/11/98 (artisanat)	Principe du maintien du salaire brut mensuel de base. La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels. On peut alors en déduire qu'il y a maintien des minima pour les salariés en place ayant réduit leur temps de travail. L'avenant du 10/05/00 avec effet au 01/01/01, prévoit notamment une réduction progressive du temps de travail et précise le régime des heures supplémentaires en cas de RTT anticipée ou non.	✓	✓				
	A : 06/11/98 E : 26/02/99 (BTP)	Les salaires bruts mensuels de base sont maintenus en cas d'annualisation du temps de travail. La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels en vigueur à la date de l'embauche. On peut alors en déduire qu'il y a maintien des minima pour les salariés en place ayant réduit leur temps de travail.	✓	✓				

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(3) Accord du 26/01/01 Effet 01/09/01 Accord du 05/10/01 Effet 01/12/01  Accord du 08/11/02 Effet 01/01/03 Accord du 08/09/03 Effet au 01/01/04 Accord du 21/11/03 Effet au 01/01 et 01/07/04 Accord du 03/12/04 Effet au 01/01/05		(3)  Base 39 h  Base 35 h		L'accord RTT ne prévoyait pas le maintien des salaires minima. Deux accords de salaires ont revalorisé la grille depuis l'accord RTT sur la base de 39 h (bien qu'aucune base horaire n'ait jamais été précisée). En l'absence d'accord pour l'année 2002 mettant en place une grille de minima sur la base de 35 h, une recommandation patronale (RP) a appliqué le principe d'une proratisation de la grille antérieure sans envisager de compensation. L'ensemble des organisations syndicales signataires de la CC ont formé, le 10/12/01, une opposition à cette RP. L'accord du 08/11/02 (avenant n° 70) applicable en janvier 2003 et non lié à l'extension est uniquement signé par le CNADA pour la partie patronale. Il revalorise de 3 % la grille basée précédemment sur 39 h ce qui caractérise l'existence d'une compensation en plus de la revalorisation des barèmes. Cet accord ne sera pas étendu suite à l'opposition à l'extension de 4 syndicats d'employeurs. L'avenant n° 70 <b>maintient</b> les valeurs de l'avenant n° 68 (applicables sur 39 h depuis le 01/12/01) en présentant ce barème sur 35 h. La revalorisation du barème en 2004 est de 3 % (1,5 % au 01/01/04 et de 1,5 % au 01/07/04) et de 2,25 % au 01/01/05.
(3) Accord du 29/10/02 Effet au 01/11/02 Accord du 20/10/03 Effet au 01/01/04			(3) Base 35 h	La nouvelle convention collective du 10 janvier 2000 comporte en annexe des barèmes de salaires annuels minima prévus pour 35 h mais si "pendant la période 2000-2001, la durée du travail de l'entreprise reste supérieure à la durée légale, les salaires minima, à l'exclusion du niveau A, sont abaissés de 5 %". Le barème des salaires minima annuels est revalorisé en moyenne de 5,35 % en 2002 et de 3 % en 2004.
Les barèmes de salaires sont négociés au niveau régional  (3) Accord national du 12/02/2002 Effet au 01/01/02  (3) Ingénieurs et cadres: Accord du 21/01/03 Effet au 01/02/03 Accord du 17/12/03 Effet au 01/01/04		(3)  Base 39 h jusqu'au 31/12/01  Base 35h à compter du 01/01/02  (3) Base 39 h		Les accords de salaires sont traditionnellement négociés au niveau régional. Pour pouvoir prendre en considération la nouvelle durée légale et appliquer la réduction du temps de travail d'une façon homogène, la branche du Bâtiment a négocié <b>un accord cadre, de niveau national, le 12/07/2002 précisant les conditions de rémunération des Ouvriers et des Etam</b> dans toutes les entreprises relevant de son champ d'application. Les valeurs de salaires minima mensuels applicables à partir du 01/01/02 seront négociées au niveau régional. Cet accord institue une compensation des minima en distinguant le cas des entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 h par semaine ou 35 h en moyenne sur l'année, du cas de celles dont l'horaire collectif est supérieur à la durée légale de 35 h : - pour les premières, les barèmes mensuels régionaux antérieurement applicables sur 39 h au 31/12/01 sont <b>intégralement maintenus</b> pour 35 h au 01/01/02 et servent de base aux futures négociations régionales. - pour les entreprises dont l'horaire collectif est supérieur à 35 h, un régime transitoire est prévu, prenant en compte pour les 35 premières heures, les mêmes barèmes que dans le cas précédent, mais sur la base de 93 % au 01/01/02, 96 % au 01/01/03 pour atteindre 100 % au 01/01/04 ( <b>compensation à cette date du barème 39 h en vigueur au 31/12/01</b> ).  Deux accords cadres de niveau national ont été négociés sur la base de <b>39 h</b> en janvier et décembre 2003 en vue de revaloriser les appointements minimaux des Ingénieurs et Cadres du Bâtiment respectivement au 01/02/03 et 01/01/04.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
Travaux Publics	A : 06/11/98 E : 26/02/99	Les salaires bruts mensuels de base sont maintenus en cas d'annualisation du temps de travail. La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels en vigueur à la date de l'embauche. On peut alors en déduire qu'il y a maintien des minima pour les salariés en place ayant réduit leur temps de travail.	✓	✓				
Bijouterie joaillerie orfèvrerie	A : 04/12/98 E : 24/02/99	Maintien du revenu salarial dans les conditions choisies par l'entreprise. L'accord de salaires du 16/11/2000 prévoit une compensation progressive des minima pour atteindre au 01/01/2002 l'application d'une grille unique, aboutissant à cette date à une compensation intégrale.	✓ partielle	✓				
Biscuiterie biscotterie	A : 18/03/99 E : 27/06/99	Maintien du niveau de rémunération de base antérieur avec intégration progressive de l'indemnité dans le salaire horaire (cette disposition vise a priori les salaires réels). Le maintien des salaires minima apparaît dans l'accord de salaires de mai 2002.	✓	✓	IC	2 ans		2 ans (avec une clause de sauvegarde)
Blanchisserie interrégionale	Accord national des professions de l'entretien des textiles du 29/06/99 Effet au 24/11/99	Maintien de la rémunération antérieure dans les entreprises de moins de 20 salariés.		✓				

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
<p>Les barèmes de salaires sont négociés au niveau régional</p> <p>(3) Avenants nationaux n° 2, 18, 16 (Ouvriers, Etam et Ingénieurs et Cadres) : du 24/07/02 Effet 01/01/03 du 14/10/03 Effet 01/01/04 (cadres)</p>		<p>(3) Base 35 h (création de RAG)</p>	<p>Les avenants nationaux n° 2, 16 et 18 du 24/07/02 aux conventions collectives nationales des Travaux Publics Ouvriers et Etam et Ingénieurs et Cadres modifient la structure des salaires minima en supprimant à terme toute référence mensuelle par la mise en place, à compter du 01/01/03, de rémunérations minimales annuelles garanties basées sur 35 h de travail par semaine ou 35 h en moyenne sur l'année.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pour les salariés relevant des catégories Ouvriers et Etam dont l'horaire collectif de travail est à 35 h, deux régimes de minima s'appliquent successivement : <ul style="list-style-type: none"> <li>des dispositions transitoires à compter du 01/10/02 et jusqu'au 31/12/02 où les salaires minimaux mensuels régionaux en vigueur pour 39 h au 30/09/02 vaudront pour une base de 35 h (compensation totale).</li> <li>une nouvelle structure des salaires minima par une <b>annualisation des barèmes</b> régionaux à compter du 01/01/03.</li> </ul> </li> </ul> <p>Pour les salariés (Ouvriers ou Etam) dont l'horaire collectif de travail est supérieur à 35 h, à titre transitoire et au plus tard jusqu'au 31/12/2004, les barèmes régionaux précédemment en vigueur continuent à s'appliquer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>sur la base de 39 h sans modification jusqu'au 31/12/01,</li> <li>sur la base de 35 h, un régime particulier est prévu, prenant en compte pour les 35 premières heures, les mêmes barèmes que dans le cas précédent, mais sur la base de 93 % au 01/01/03, 96 % au 01/01/04.</li> </ul>	
<p>(3) Accord du 16/11/00 Effet 01/01/01 Accord du 13/09/01 Effet 01/01/02</p>		<p>(3) 35 h et 39 h grille unique base 35 h</p>	<p>L'accord du 16/11/2000 fixe 2 grilles différentes basées sur 35 h et 39 h et prévoit l'application d'une grille unique au 01/01/2002 sur la base des valeurs de la grille 39 h.</p> <p>L'accord du 13/09/2001 modifie ces valeurs applicables au 01/01/2002 en revalorisant l'ensemble de la grille de 4,1% (<b>compensation et revalorisation</b>). Aucun accord de salaires n'a été conclu depuis. Toute la grille est inférieure à la GMR 5.</p>	
<p>(3) Accord du 17/11/99 Effet 01/11/99 Accord du 19/09/00 Effet 01/09/00 Accord du 31/01/01 Effet 01/01/01</p> <p>Accord du 02/05/02 Effet 01/01 et 01/05/02 Accord du 17/02/03 Effet 01/01 et 01/02/03 Accord du 14/01/04 Effet 01/01/04 Accord du 07/01/05 Effet 01/01/05</p>		<p>(3) base 39 h  base 35 h</p>	<p>L'accord RTT de 1999 ne prévoyait pas le maintien des salaires minima mais a priori le maintien des salaires réels avec un gel des revalorisations sur 2 ans (avec clause de sauvegarde).</p> <p>Trois accords de salaires ont été conclus en 1999, 2000, 2001 toujours présentés sur 39 h.</p> <p>L'accord de salaires de mai 2002 revalorise de 3 % les barèmes mensuels et annuels applicables en 2002 pour 35 h sur l'ancienne base 39 h, ce qui établit l'existence d'une <b>compensation</b> des minima en plus de la <b>revalorisation</b>.</p> <p>Les revalorisations salariales s'élèvent à 1,8 % en 2003, 2,1 % en 2004 et 1,9 % en 2005.</p>	
<p>(3) Accord du 12/10/01 Effet 01/11/01 Accord du 16/07/02 Effet au 01/08/02</p>		<p>(3) Base 39 h</p>	<p>L'accord RTT, de niveau national (juin 1999), ne prévoyait pas le maintien des minima après RTT.</p> <p>L'accord du 12/10/01 revalorise de 13,6 % la grille sur 39 h. La dernière revalorisation des minima remontait à février 1997.</p> <p>L'accord de janvier 2002 revalorise la grille précédente de 3,1 % sur la base de 39 h.</p>	

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
<b>Bois d'œuvre et dérivés négoce</b>	A : 28/04/99 E : 09/08/99	La grille des salaires minima conventionnels, base 39 h est maintenue pour une durée hebdomadaire moyenne de 35 h aux dates de mise en œuvre dans les entreprises de la loi du 13/06/1998.	✓					
<b>Bois industries</b>	A : 10/10/00 E : 01/12/01	Maintien de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 169 h lors de la RTT dans l'entreprise (passage direct ou progressif à 35 h). Cette garantie est assurée par le versement d'une IC intégrée dans le salaire de base sur 3 ans maximum. L'accord de salaires du 20 juin 2002 prévoit une compensation différenciée des minima selon l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.	✓	✓	IC	3 ans		
<b>Bonneterie lingerie commerce de gros</b>	<u>Pas d'accord RTT</u>	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et le dernier accord de salaires a été signé le 19 septembre 1996.						
<b>Boucherie commerce</b>	A : 13/09/01 E : 29/12/01	L'accord RTT ne précise pas les conséquences de la RTT sur le maintien éventuel de la rémunération antérieure, ni une intention dans ce sens. Néanmoins l'accord de salaires du 18/09/02 présente une grille substantiellement revalorisée basée sur 35 h ce qui caractérise une <b>compensation des minima</b> .						
<b>Boulangerie pâtisserie artisanale</b>	A : 31/05/99 E : 01/09/99	Plusieurs options de RTT sont proposées liées (ou non) à la taille de l'entreprise avec maintien du salaire brut mensuel de base antérieur. <b>Au 1<sup>er</sup> janvier 2002</b> l'ensemble des entreprises (qu'elles aient choisi ou non de suivre les modalités de RTT prévues dans l'accord) aura augmenté les salaires de façon à compenser la réduction de la durée du travail qui s'établit dans la <b>branche à 35 h</b> au plus tard à cette date. La compensation salariale ne sera toutefois pas totale pour les entreprises n'ayant pas réduit avant le 01/01/2002.	✓	✓	TH			



Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(3) Accord du 28/02/02 Effet 01/04/02 Accord du 01/12/03 Effet au 01/12/03 Accord du 02/04/04 Effet au 01/04/04		(3) Base 35 h		L'accord RTT du 28/04/99 précise que "la durée conventionnelle du temps de travail effectif sera de 1 645 h par an, correspondant à une durée hebdomadaire moyenne de 35 h, aux échéances prévues par la Loi" et pose par ailleurs le principe du maintien de la rémunération antérieure. Aucun gel des salaires n'était envisagé mais on peut noter qu'aucun accord de salaires n'a été conclu pendant 3 ans. L'accord du 28/02/2002 <b>compense et revalorise la grille</b> applicable depuis le 01/07/1998. La revalorisation de la grille est en moyenne de 2,50 % en 2003 et de 0,9 % en 2004.
(3) Accord du 20/06/02 Effet au 01/07/02 Accord du 21/01/03 Effet au 01/07/03 Accord du 16/12/03 Effet au 01/07/04		(3) Base 35 h et > à 35 h  Base 35 h		L'accord de salaires du 26 juin 2002 précise les incidences de la nouvelle durée légale sur le régime des minima. Il est dans la même ligne que l'accord cadre du Bâtiment qui prévoit une compensation différenciée des minima selon l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise. A savoir, une compensation totale des minima antérieurement applicables pour les entreprises effectivement passées à 35 h et une compensation partielle pour les entreprises dont l'horaire collectif est supérieur à 35 h (93 % au 01/07/02; 96 % au 01/07/03 et 100 % au 01/07/04). Les accords de 2003 revalorisent la grille sur 35 h de 1,5 % en 2003 et 2004.
(1) Accord du 19/09/96 Effet au 01/11/96 RP de mai 1999 Effet au 01/05/99		(1) Base 39 h		La branche n'a pas conclu d'accord RTT et le <b>dernier accord de salaires a été signé le 19 septembre 1996.</b>
(2) Accord du 13/09/01 Effet au 01/10/2001 (3) Accord du 18/09/02 Effet au 01/10/02 Accord du 28/11/02 Effet au 01/01/03 (agents de maîtrise) Accord du 10/07/03 Effet au 01/09/03 Accord du 05/04/04 Effet au 01/04/04 Accord du 08/09/04 Effet au 01/10/04		(2) Base 39 h  (3) Base 35h		L'accord RTT ne prévoyait pas le maintien des salaires minima et l'accord de salaires conclu à la même date présentait la grille des minima sur la base de 169 h en revalorisant les valeurs antérieures de 3 %.  L'accord du 18/09/02 revalorise la grille en moyenne de 14,4 % en affichant un barème sur la base de 151,67 h ; ce qui revient à la fois à <b>maintenir</b> les minima antérieurement applicables pour 169 h et également à les <b>revaloriser</b> . Le pourcentage d'augmentation très élevé de la grille salariale (de 12,3 % à 25 % selon les catégories de salariés) s'explique par le changement de classification conclu à la même date. L'accord de 2003 revalorise la grille en moyenne de 1 %. L'augmentation salariale moyenne résultant des 2 accords de 2004 s'élève à 3,4 %.
(3) Accord du 14/12/01 Effet 01/01/02 Accord du 23/12/02 Effet 01/01/03 Accord du 03/07/03 Effet 01/07/03 Accord du 22/07/04 Effet 01/07/04	(3) TH revalorisé			L'accord de salaires du 14/12/2001 révisé et complète en matière de rémunération l'accord de RTT du 31/05/1999 en posant clairement le principe du maintien des salaires minima (ce que l'accord RTT n'avait pas prévu) ainsi que des salaires réels. Le salaire horaire minimum professionnel est en conséquence sensiblement augmenté ( <b>compensation et revalorisation de 4,2 %</b> ). Les accords suivants revalorisent la grille en moyenne de 3,2 % en 2003 et de 3 % en 2004.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
Boulangerie pâtisserie industrielle	A : 03/11/99 E : 20/05/00	En contrepartie de l'annualisation et de la réduction des horaires collectifs de travail à 35 heures versement d'une IC au moins égale à : - 75 % de l'horaire réduit (avec un plancher minimum égal au TH du SMIC en vigueur à la signature x 169 h) - 100% en cas de RTT anticipée avec aides financières de l'Etat. Une disposition concernant les nouveaux embauchés précise, que "les salaires mensuels versés ne peuvent être inférieurs aux minimums conventionnels pour le nouvel horaire, majorés chaque année de la valeur du salaire minimal correspondant à la moitié du nombre d'heures réduites".	✓ partielle	✓	IC	2 ans		
Bourse	A : 23/12/99 E : 12/05/00	"La durée moyenne hebdomadaire de travail à temps complet est abaissée à 35 heures à dater du 01/01/2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et à dater du 01/01/2001 pour les autres entreprises. La réduction du temps de travail prévue par le présent accord n'entraîne <b>aucune diminution directe ou indirecte de la rémunération</b> dont le montant est garanti dans le cadre de la durée du travail antérieure." L'accord de salaires du 30/11/00 présente une grille pour 35 h en revalorisant d'environ 5% la grille antérieure basée sur 39 h ( <b>compensation et revalorisation</b> ).	✓	✓				
Bricolage	A : 23/06/00 E : 23/06/00 Avt 21/01/02	La rémunération mensuelle de base des salariés est maintenue par le versement d'une indemnité qui s'incorporera dans le salaire de base au plus tard le 01/01/2002. La disposition de l'accord RTT, prévoyant de déroger au principe de la compensation si la RTT était mise en place pour éviter une mesure de licenciement économique, a été supprimée par avenant modificatif.		✓	IC	2 ans		
Cafétérias	<u>L'accord RTT n'est pas applicable</u>	L'accord RTT du 15/11/01 n'est pas applicable car son effet était lié à l'extension (il n'a pas été étendu suite à un problème de champ d'application).						
Caoutchouc	A:17/04/01 E:18/08/01	"Les parties signataires conviennent de ne pas traiter les effets de la RTT sur le niveau des salaires réels... toutefois, elles sont d'accord pour inciter les entreprises à maintenir le niveau des salaires pratiqués à la date de signature de l'accord." Le maintien des salaires minima est réalisé par l'accord de salaires du 18/07/02.	✓	(✓)	IC possible			

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(3) Accord du 10/11/00 Effet 01/01/01 Accord du 19/10/01 Effet 01/01/02  Accord du 29/11/02 Effet 01/01/03 Accord du 14/11/03 Effet 01/01/04 Accord du 21/10/04 Effet 01/01/05	(3) TH nouveau	(3) Base 35 h		L'accord RTT n'envisageait, explicitement, que la compensation des salaires réels.  Pour tenir compte des deux durées légales de temps de travail, les accords de salaires (2000 et 2001) précisent que les minima mensuels sont remplacés par un taux horaire provisoire.  L'accord de novembre 2002 fixe des salaires mensuels pour 151,67 h et revalorise la grille précédente (base 35 h) de 8,9 % en moyenne sur l'année 2003. Un accord de novembre 2003 revalorise la grille en janvier 2004 de 3 %. Les revalorisations moyennes sur 2004 et 2005 s'élèvent respectivement à 3,2 % et 3,8 %.
(3) Accord du 30/11/00 Effet au 01/12/00 Accord du 17/12/03 Effet au 01/01/04		(3) Base 35 h		L'accord RTT fixe à 35 h la durée moyenne hebdomadaire de travail à compter du 01/01/2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et à compter du 01/01/2001 pour les autres entreprises. L'accord de salaires du 30/11/2000 est donc applicable <b>sur 151,67 h dès le 01/01/2001 pour tous les salariés de la branche (durée conventionnelle)</b> . <b>Il maintient et augmente d'environ 5 % les salaires minima antérieurement applicables sur 169 h.</b> ( dernière revalorisation le 01/08/1997). Pas de revalorisation salariale pendant 3 ans et augmentation en 2004 en moyenne de 6,8 %.
(1) Accord du 29/09/98 Effet au 01/01/98 (3) Accord du 02/01/03 Effet au 01/11/03 Accord du 28/01/04 Effet au 01/06/04		(3) Bases 35 h	(1) Base 39 h  (3) Base 35 h (cadres)	L'accord du 15/05/01, revalorisant de 5,1 % le barème qui était applicable depuis le 1er janvier 1998, a été annulé.  L'accord RTT précise au paragraphe sur la durée du travail : "Conformément à l'article L 212-1 du code du travail la <b>durée hebdomadaire est de 35 h</b> de travail effectif à la date choisie par l'entreprise et <b>au plus tard aux échéances légales</b> ". L'accord de salaires de janvier 2003 présente une grille de salaires minima sur 35 h. Les valeurs sont mensuelles pour les employés et agents de maîtrise et annuelles pour les cadres ( <b>compensation et revalorisation</b> ). Ce barème vise toutes les entreprises de la branche et donne les valeurs minimales applicables pour les 35 premières heures pour l'ensemble des salariés. L'accord de salaires de janvier 2004 revalorise les grilles de 2,2 %.
CC 28/08/98 Effet au 30/12/99  Accord du 15/11/01 Effet à l'extension mais accord non étendu  Accord du 02/12/03 Effet au 01/07/04	(1) TH			L'accord RTT du 15/11/01 qui comportait un barème de salaires ne s'est pas appliqué faute d'extension. L'accord de salaires applicable en 2004 est le premier accord qui revalorise le barème intégré dans la convention collective, toujours sur une base horaire sans indication de durée de référence.
(2) Accord du 17/04/01 Effet 01/09/01 (3) Accord du 18/07/02 Effet au 01/07/02 Accord du 07/07/03 Effet au 01/07/03		(2) Base 39 h  (3) Base 35 h et 39 h pour un emploi à plein temps		L'accord RTT n'impose aucun maintien des salaires minima ou réels. Il est complété d'un accord de salaires (à la même date), qui revalorise (de 0 à 2,2 %) la grille des salaires minima sur 169 h. L'accord de juillet 2002 fixe des valeurs mensuelles pour un emploi à temps plein en revalorisant en moyenne de 4,5 % les valeurs antérieurement applicables pour 39 h ( <b>compensation et revalorisation</b> ). L'accord de salaires applicable en 2003 revalorise la grille en moyenne de 1,4 %. Pas de revalorisation en 2004.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
Carrières et matériaux ETAM	A : 22/12/98 E : 25/12/99	Maintien de la rémunération antérieure dans les entreprises de moins de 50 salariés qui appliquent l'accord de branche et dans les entreprises, quels que soient leurs effectifs, qui recourent à l'annualisation. L'accord RTT précise que "pour toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord, la durée conventionnelle du temps de travail des salariés est fixée à 35 h par semaine" au 01/04/2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 01/12/2000 pour les autres. L'accord de salaires du 13 mai 2002 prévoit le maintien des salaires minima.	✓	✓				
Cartonnage Industrie	A : 26/04/01 E : 24/11/01	"Les parties signataires sont d'accord pour inciter les entreprises à maintenir le niveau des salaires pratiqués à la date de signature de l'accord. Le maintien des salaires minima... est garanti."	✓	(✓)	IC possible			
Casinos	CC nouvelle 14/01/00 A : 29/03/02 E : 01/05/03	La nouvelle convention collective fixe les salaires minima mensuels sur la base de 35 heures.						
Céramique industrie	<u>Pas d'accord RTT</u>	Pas d'accord RTT, mais un accord du 10 décembre 2002 affiche les minima mensuels pour 152,25 h en revalorisant légèrement les valeurs antérieurement applicables pour 169 h.	✓					
Charcuterie commerce de détail	A : 29/10/99 E : 01/05/00	Maintien du salaire brut de base pour 169 h pour les entreprises de plus de 20 salariés et revalorisation par étape du salaire horaire pour les entreprises d'au plus 20 salariés qui anticipent la RTT.		✓				

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(3) Accord du 29/11/99 Effet 01/12/99 Accord du 13/05/02 Effet 01/05/02  Accord du 20/10/04 Effet 01/11/04		(3) Base 39 h  Base 35 h et > à 35 h  Base 35 h		Pas d'accord de salaires en 2000 et 2001. L'accord de salaires du 13 mai 2002 précise les incidences de la nouvelle durée légale sur le régime des minima. Il est dans la même ligne que l'accord cadre du Bâtiment en prévoyant une compensation différenciée des minima selon l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise. A savoir, une <b>compensation totale</b> des minima antérieurement applicables <b>pour les entreprises effectivement passées à 35 h</b> et une compensation partielle pour les entreprises dont l'horaire collectif est supérieur à 35 h (93 % au 01/05/02 ; 96 % au 01/01/03 et 100 % au 01/01/04). L'accord de salaires de 2004 revalorise la grille des minima pour les 35 premières heures, et institue comme convenu une grille unique applicable, telle quelle, à l'ensemble des entreprises de la branche.
(2) Accord du 26/04/01 Effet 01/05/01 (3) Accord du 27/11/01 Effet 01/01 et 01/07/02 Accord du 16/09/03 Effet 01/10/03 Accord du 20/12/04 Effet 01/01/05	(2) et (3) même montant mensuel 35 h - 39 h  salaire horaire et mensuel identiques au 01/07/02			L'accord RTT comportait deux barèmes de salaires minima identiques visant 35 h et 39 h, en revalorisant de 6 % les valeurs précédentes en vigueur depuis janvier 1997. L'accord de salaires de novembre 2001 affiche les 2 grilles sans augmenter leurs montants mais en précisant les valeurs respectives du taux horaire applicable pour chacune des grilles au 1 <sup>er</sup> janvier (avec indication de l'IC) et au 1 <sup>er</sup> juillet 2002 après incorporation définitive de l'IC. Le barème au 01/07/2002 vise toutes les entreprises de la branche et donne les valeurs minimales applicables pour les 35 premières heures pour l'ensemble des salariés. L'accord de salaires de septembre 2003 revalorise la grille en moyenne de 1,2 %. Pas d'accord en 2004 et revalorisation en 2005 de 1,9 %.
(4) CC nouvelle 29/03/02 Effet au 01/05/03 Accord du 03/05/02 Effet 01/05/03 Accord du 27/06/03 Effet 01/05/03 Accord du 28/11/03 Effet 01/11/03 et 01/07/04 Accord du 14/01/05 Effet 01/01/05		(4) Base 35 h		Une nouvelle convention collective a été signée le 23/03/02. La branche négocie des accords de salaires chaque année (revalorisation de 2,9 % en 2003, 1 % en 2004, 3,2 % en 2005).
(4) Accord du 10/12/02 Effet 01/01/03 Accord du 20/11/03 Effet 01/01/03 Accord du 17/02/04 Effet 01/01/04		(4) Base 35 h		L'accord de salaires affiche un barème 35 h revalorisant de 0,8 % les valeurs antérieurement applicables sur 39 h ( <b>compensation et revalorisation</b> ). L'accord de novembre 2003 met en place un régime transitoire revalorisant les barèmes concernant les entreprises qui ont maintenu un horaire supérieur à 35 h. Elles devront appliquer 95 % des valeurs du barème 35 h au 01/01/03 et 100 % du barème 35 h en vigueur au 01/01/04.
(3) Accord du 29/06/00 Effet au 01/07/00 Accord du 03/07/01 Effet au 01/07/01 Accord du 09/07/02 Effet au 01/07/02 Accord du 07/07/03 Effet au 01/07/03 Accord du 02/07/04 Effet au 01/07/04	(3) Pas de précision de durée			Les accords de salaires postérieurs à l'accord RTT ne présentent plus comme auparavant une grille regroupant les valeurs horaires et mensuelles par coefficient mais seulement des valeurs horaires, sans précision de durée de référence. On pourrait supposer que c'est pour tenir compte des 2 durées de temps de travail. Par ailleurs l'accord RTT n'imposant pas le maintien des minima, les valeurs des <b>salaires minima mensuels sont différentes sur 39 h et 35 h</b> . Les revalorisations appliquées sont en moyenne de 1,8 % en 2000, 3,5 % en 2001, 2,4 % en 2002, 5,5 % en 2003, 7 % en 2004.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
Charcutières industries	A : 18/11/98 E : 01/05/99	Maintien des salaires de base notamment par une indemnité qui disparaîtra par intégration dans le salaire de base à une date déterminée par accord d'entreprise. L'accord de salaires du 07/03/2001 met en place une compensation des minima, non prévue par l'accord RTT.	✓	✓	IC	3 ans au plus	✓	
Chaussure commerce de détail	A : 14/11/01 E : 01/09/02	L'accord RTT prévoit le maintien des salaires bruts de base appliqués dans l'entreprise.		✓				
Chaussure commerce succursales	<u>Pas d'accord RTT</u>	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et affiche ses barèmes de minima sur 169 h.						
Chaussure industrie	A : 21/12/98 E : 18/04/99	"Les parties signataires invitent à rechercher, au niveau des entreprises, les meilleures solutions pour l'emploi, pour le développement de la compétitivité, et à créer ainsi les conditions pour que la RTT puisse se réaliser sans nuire au pouvoir d'achat des salariés..."						
Chimie Industrie	A : 08/02/99 E : 09/08/99	L'accord RTT incite au maintien des salaires réels "les parties signataires souhaitent que les entreprises s'efforcent de maintenir globalement le niveau de la rémunération du personnel en activité lors de la mise en œuvre de cette nouvelle loi".						
Ciments Industrie	<u>Pas d'accord RTT</u>	Pas d'accord spécifique de RTT, mais un accord plus général du 14/03/00 précise la réduction par la branche de la durée <b>conventionnelle du travail à 35 h</b> et ses conséquences sur les salaires minima qui se trouvent maintenus par une augmentation de la valeur du point de 11,42 %, parallèlement un accord sur la négociation salariale annuelle de branche est conclu à la même date.	✓		TH			

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(3) Accord du 31/01/00 Effet 01/04, 01/06 et 01/10/00 Accord du 07/03/01 Effet 01/04 et 01/10/01 Accord du 28/02/02 Effet 01/04 et 01/10/02 Accord du 31/01/03 Effet 01/04 et 01/10/03 Accord du 28/01/04 Effet 01/04 et 01/10/04 Accord du 09/12/04 Effet 01/12/04		(3) Base 39 h  Bases 39 h et 35 h même montant (pour un "horaire à temps complet")		L'accord de mars 2001 revalorise les salaires minima de 2,8 % sur l'année 2001 et précise que le barème "est fixé pour un <b>travail à temps complet résultant de l'horaire de référence</b> " (39 h ou, après réduction, pour un travail effectif entre 39 h et 35 h). Ces dispositions mettent ainsi en place une <b>compensation</b> des salaires minima (l'accord RTT ne le prévoyait pas) <b>avec revalorisation</b> du barème "y compris en cas d'accord d'entreprise prévoyant une mesure de modération salariale". Les accords de salaires revalorisent les barèmes antérieurs de 3 % sur l'année 2002 ; de 2,8 % en 2003 ; de 2,9 % en 2004.
(1) Accord du 12/09/00 Effet 01/12/00		(1) Base 39 h		Pas d'accord de salaires conclu depuis l'accord RTT. Celui-ci ne prévoyait pas le maintien des minima mais le maintien des salaires réels, et n'envisageait pas de période de gel.
(1) Accord du 26/06/95 Effet au 01/07/95		(1) Base 39 h		Pas d'accord RTT. Le dernier accord de salaires applicable aux employés date de <b>juin 1995</b> (SMH = 952,75 €). Par ailleurs, plusieurs accords concernant les cadres ont été conclus pendant cette période.
(3) Accord du 12/02/01 Effet 01/01/01		(3) Base 39 h		L'accord de RTT n'impose aucun maintien des salaires minima ou réels. L'accord de salaires du 12/02/01 revalorise jusqu'à 8 % la grille applicable depuis janvier 1997. Pas d'accord de salaires conclu en 2002, 2003 et 2004.
(3) Accord du 09/02/00 Effet au 01/03/00 RP du 21/01/01 Effet au 01/01/01 RP du 13/12/01 Effet au 01/01/02 RP du 19/12/02 Effet au 01/01/03 RP du 12/12/03 Effet au 01/01/04		(3) La valeur de point sur 38 h est revalorisée	(3) en 2002	L'accord RTT ne prévoyait qu'une incitation au maintien des salaires réels.  Le dernier accord de salaires a été conclu en février 2000 il revalorisait la valeur du point et les rémunérations annuelles. Depuis 4 ans, seules s'appliquent des RP dont les 2 dernières ne revalorisent que la valeur de point et non plus la rémunération annuelle garantie.
(2) Accord du 14/03/00 Effet au 01/01/00 (3) RP du 08/03/01 Effet au 01/05/01 RP du 13/02/02 Effet au 01/03/02 RP du 20/01/03 Effet au 01/02/03 Accord du 14/01/04 Effet au 01/02/04		(2) (3) La valeur de point sur 35 h est revalorisée	(2) (3) Le plancher annuel est revalorisé  (mais pas en 2004)	L'accord du 14/03/00 qui porte exclusivement sur les conséquences de la RTT sur les salaires minima, prévoit de ramener la <b>durée conventionnelle hebdomadaire à 35 h</b> , ce qui "entraînera une prise en charge financière par les entreprises, à hauteur de 100 %". La RTT se fera avec <b>maintien des salaires minima par une augmentation de 11,42 % de la valeur du point</b> , ce qui revient à augmenter d'autant le taux horaire. La rémunération annuelle est également revalorisée. Un accord de salaires a été conclu en janvier 2004. Il revalorise uniquement la grille de 1,5 % et fait suite à une période de 3 ans sans accord négocié mais avec néanmoins trois RP applicables.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
<b>Cinéma exploitation</b>	A : 03/10/97 E : 19/12/97  (accord conclu dans le cadre de la loi de Robien du 11/06/96)	La rémunération antérieure est maintenue (base 39 h/semaine) lors de la réduction du temps de travail à 35 h par une indemnité compensatrice qui s'intégrera dans le salaire mensuel de base à raison de 1/4 de son montant par an pendant 4 ans.	✓	✓	IC	4 ans		gel des augmentations générales de salaires pendant 24 mois et dans la limite de 3 % et des primes d'ancienneté (et leur suppression pour les nouveaux embauchés)
<b>Coiffure</b>	A : 23/09/99 E : 01/01/00	La RTT se fait sans réduction de salaire. Dans le cadre du lissage trimestriel, le minimum conventionnel pour un temps plein est garanti chaque mois. On peut alors en déduire qu'il y a maintien des minima pour les salariés en place ayant réduit leur temps de travail. L'accord de salaires du 05/03/02 pose le principe du maintien des minima conventionnels.	✓	✓				
<b>Combustibles liquides et gazeux</b>	A : 01/06/99 E : 24/11/99	Maintien des salaires minima conventionnels pendant 3 ans sur la base antérieure de 169 h. Pendant ce délai, l'application de l'article I-30 bis de la CCN est en conséquence suspendue.	✓					3 ans avec une clause de RV
<b>Commerce de détail non alimentaire</b>	A : 05/09/03 E : 16/05/04	L'accord RTT confirme le maintien des salaires minima conventionnels 169 h déjà prévu par un accord de salaires de septembre 2001 qui envisageait également une période de modération des salaires sans précision de durée.	✓				✓	



Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(4) Accord du 20/10/00 Effet au 01/12/00  Accord du 16/06/02 Effet au 01/06 et 01/09/02 Accord du 06/05/03 Effet au 01/05/03 Accord du 05/11/03 Effet au 01/11/03 et 01/01 et 01/03/04 Accord du 29/04/04 Effet au 01/07 et 01/10/04		Valeur de point revalorisée Base 35 h		L'accord de réduction du temps de travail à 35 h a été conclu en octobre 1997 dans le cadre de la loi de Robien du 11/06/96. Il y a <b>maintien de la rémunération</b> (base antérieure de 169 h) pour les salariés en place. Pour les nouveaux embauchés, le salaire est calculé sur la base de 35 h/semaine et augmenté chaque année selon les mêmes modalités que l'intégration de l'indemnité compensatrice dans le salaire mensuel de base. L'accord de salaires d'octobre 2000 précisent les valeurs du salaire de base et de l'IC. Les accords de salaires de 2002 et 2003 <b>revalorisent</b> la valeur du point mensuel respectivement de 3,8 % et de 1,5 %. Un accord de classifications a été conclu le 05/11/03. Les deux derniers accords applicables sur 2003 et 2004 prévoient plusieurs revalorisations dont les taux d'augmentation varient de 0,3 % à 5,2 % sur le bas de grille. Toute la grille des ouvriers et des employés est inférieure à la GMR 5 et au SMIC 35 h.
(3) Accord du 05/03/02 Effet au 06/03/02  Accord du 09/09/03 Effet au 26/09/03		(3) Barème unique 39 h et 35 h  35 h et 37 h		Suite à certaines difficultés d'application, les accords de salaires du 07/02/01 et du 13/09/01 ont été annulés et remplacés par celui du 05/03/02. Cet accord précise que le principe du maintien des salaires réels affirmé par l'avenant n° 47 est transposé aux minima conventionnels. En conséquence les entreprises de coiffure qui réduisent effectivement leur temps de travail appliquent la nouvelle grille des minima, <b>compensés et revalorisés</b> , par le présent accord. Pour les entreprises de coiffure pratiquant un temps de travail collectif de 39 h hebdomadaires, tout en étant soumises à la durée légale, les minima conventionnels demeurent basés sur 169 h jusqu'au 31/12/2002. Par la suite la grille correspondra à des durées réduites : - 160,32 h pour l'année 2003 (37 h hebdomadaire) - 155,98 h pour l'année 2004 (36 h hebdomadaire) - <b>151,67 h pour l'année 2005 (35 h hebdomadaire)</b> L'accord de septembre 2003 revalorise en moyenne la grille de 7,3 %. Pas d'accord salarial conclu en 2004.
(3) Accord du 29/01/01 Effet au 01/03/01 Accord du 23/05/02 Effet au 01/06/02 Accord du 05/05/03 Effet au 01/05 et 01/06/03 Accord du 07/05/04 Effet au 01/05/04		(3) Base 39 h  Base 35 h		L'accord de salaires de mai 2002 revalorise en moyenne de 1,9 % les valeurs antérieurement applicables sur 39 h. Il affiche des valeurs de point sans précision de durée, mais qui valent pour 35 h compte tenu du maintien des minima prévu par l'accord RTT ( <b>compensation et revalorisation</b> ). Les accords de salaires de 2003 et 2004 revalorisent en moyenne les minima respectivement de 3,3 % et de 2,1 %.
(1) Accord du 06/09/01 Effet au 01/01/02		(3) Base 35 h		L'accord de salaires de septembre 2001 affiche un barème de salaires mensuels pour 169 h jusqu'au 31/12/01 et pour 151,67 h après. L'ancienne grille, en vigueur depuis mai 1998, est revalorisée de 7,6 %. Ainsi la nouvelle grille applicable au 01/01/2002 sur 151,67 h <b>maintient et augmente les salaires minima antérieurement applicables sur 169 h</b> ; en contrepartie l'accord prévoit une période de modération des salaires ce qui explique l'absence d'accord de salaires en 2002 et 2003. Un accord RTT a été conclu le 05/09/2003. Pas d'accord salarial conclu en 2004.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
Commerce de gros	A : 14/12/01 E : 11/08/02	"Maintien du salaire de base contractuel" à la date d'application de la RTT sauf en cas de difficultés graves de l'entreprise (dérogation valable pendant 12 mois) et sous réserve des dispositions prévues dans les accords d'entreprises conclus antérieurement. Le maintien des salaires minima résulte de la grille établie pour la durée légale et dont les valeurs mensuelles sont revalorisées.	✓	✓	IC possible			3 ans
Coopératives de consommation	A : 06/01/99 E : 19/01/99 A : 27/11/01 Extension demandée	La RTT sera réalisée sans aucune baisse de salaire. L'accord du 27/11/01 qui concerne les entreprises de moins de 20 salariés précise que "les nouveaux embauchés bénéficieront de la même grille de salaires que les salariés présents au moment de la signature de l'accord".		✓			3 ans	
Cuirs et peaux industrie	A : 21/09/99 E : 27/12/99	"Les parties signataires invitent à rechercher, au niveau des entreprises, les meilleures solutions pour l'emploi, pour le développement de la compétitivité, et à créer ainsi les conditions pour que la RTT se réalise sans nuire au pouvoir d'achat des salariés...". L'accord de juillet 2002 présente une grille pour 35 h en revalorisant de 2,1 % la grille antérieure basée sur 39 h (compensation et revalorisation).	✓					
Déchets activités	Pas d'accord RTT	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et affiche ses barèmes de minima sur 169 h.						
Dentaires cabinets	A : 18/05/01 E : 01/12/01	"Le présent accord ramène la durée de travail conventionnelle à 35 h hebdomadaires de travail effectif". La grille des salaires minima est revalorisée et correspond à la "nouvelle durée légale et conventionnelle de travail". La RTT s'effectue donc avec maintien et revalorisation des minima.	✓		TH			

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(2) Accord du 14/12/01 Effet au 11/08/02 et 01/07/04		(2) Barème "applicable pour la durée légale"		L'accord RTT prévoit le maintien des salaires réels (article 2-6) ; parallèlement la grille des salaires minima jointe en annexe est revalorisée par rapport à la grille antérieurement applicable sur 169 h. Comme ce nouveau barème concerne désormais la durée légale, on peut en déduire qu'il y a <b>maintien des minima, accompagné d'une revalorisation</b> . Pas d'accord de salaires depuis l'accord RTT bien que celui-ci ne prévoyait pas de gel. La branche a, depuis janvier 2002, pour les 35 premières heures de travail effectif par semaine, un barème unique pour l'ensemble de ses entreprises pour les salariés en place et les nouveaux embauchés. Pas d'accord de salaires depuis l'accord RTT mais revalorisation au 01/07/04, car fin de la période de gel des dispositions sur la progression de 1 % par échelon, prévues par l'accord de classification (cf. titre III).
<b>La branche n'a pas de barèmes de minima applicables au niveau national.</b> Dans l'accord RTT, les parties s'engageaient à négocier un accord sur l'adaptation des grilles de classification à l'évolution des classifications et une grille nationale de salaires minima dans le prolongement de celle-ci. Un protocole d'accord sur la méthode d'élaboration d'une nouvelle grille de classification a été signé le 18/07/01. Mise à jour de la CC du 09/02/01. Pas de grille de salaires minima mais une RP du 20/02/01 décide d'une augmentation des salaires réels de 1,6 %. Un accord de classification a été signé le 24/02/04.				
(3) Accord du 30/11/99 Effet au 01/01/2000 Accord du 29/06/00 Effet au 01/07/2000 Accord du 13/09/2001 Effet au 01/09/2001 Accord du 10/07/02 Effet au 01/07/02 Accord du 08/07/03 Effet au 01/07/03 Accord du 06/07/04 Effet au 01/07/04	(3) Base 39 h  Base 35 h			L'accord RTT ne prévoyait pas la compensation des minima, et les 3 accords de salaires conclus depuis, n'apportaient pas plus de précision sur la grille applicable sur une base de 35 h. L'accord de juillet 2002 présente une grille pour 35 h en revalorisant de 2,1 % la grille antérieure basée sur 39h ( <b>compensation et revalorisation</b> ). <i>L'accord précise en outre que les entreprises appliquant une des Garanties Mensuelles de Rémunération ne sont pas liées par cet accord.</i> Les accords conclus en 2003 et 2004 revalorisent respectivement la grille de 1,6 % et 2,1 %.
(1) Accord du 29/05/02 Effet au 01/06/02 Accord du 29/01/04 Effet au 01/02 et 01/05/04 Accord du 15/12/04 Effet au 01/02/05		(1) Base 39 h		Pas d'accord RTT. Les accords de salaires affichent toujours une valeur de point revalorisée pour 169 h (augmentation de 4,5 % en 2004).
(2) Accord du 18/05/01 Effet 01/12/01 (3) Accord du 18/04/02 Effet au 01/01/02 Accord du 05/12/03 Effet au 01/10 et 01/12/03 Accord du 26/03/04 Effet au 01/04/04 Accord du 02/09/04 Effet au 01/10/04	(3) Base 35 h	(2)(3) Base 35 h		L'accord de salaires de 2002 ne présente plus une grille de salaires mensuels mais horaires, sur la base de la durée légale et conventionnelle. L'accord RTT fixe la <b>durée conventionnelle de travail à 35 h</b> pour tous les cabinets dentaires à compter de son extension (01/12/2001). La RTT s'effectue donc avec <b>maintien et revalorisation des minima</b> . Les accords conclus en 2003 et 2004 revalorisent respectivement la grille de 3,5 % et 2,7 %.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
<b>Dentaires (laboratoire prothèses)</b>	A : 07/12/99 E : 28/04/00 A : 25/05/00 E : 01/01/00	Maintien de la rémunération brute antérieure. Les salariés embauchés à compter du 27/04/2000 perçoivent la rémunération conventionnelle sur la base de la grille 169 h applicable au 22/04/99. On peut alors en déduire qu'il y a maintien des minima pour les salariés en place ayant réduit leur temps de travail. L'accord de salaires de janvier 2002 confirme l'existence d'une compensation des minima.	✓	✓				
<b>Distributeurs conseils hors domicile</b>	A : 20/04/99 E : 13/06/99	Maintien des salaires minima conventionnels mensuels au niveau atteint avant la RTT. Maintien du salaire de base mensuel individuel par une «Compensation Relative au Temps de Travail».	✓	✓	IC	2 ans		2 ans (avec une clause de sauvegarde)
<b>Eau et assainissement entreprises</b>	CC : 12/04/00 E : 01/05/00	La nouvelle convention collective fixe la durée conventionnelle du travail effectif à 35 h et les salaires minima annuels sont calculés sur 35 h.						
<b>Eaux boissons sans alcool (production)</b>	A : 10/03/99 E : 09/06/99	Maintien des salaires par une indemnité qui sera intégrée dans le salaire de base en 2 ans et qui suivra l'évolution du salaire de base. L'accord de salaires du 05/12/01 précise que la RTT de 38 h à 35 h se fait, conformément à l'accord RTT avec maintien du salaire antérieur.	✓	✓	IC	2 ans	2 ans	
<b>Édition</b>	CC : 14/01/00 E : 01/01/00	La nouvelle convention collective fixe les salaires minima mensuels sur la base de 35 heures.						

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(3) Accord du 02/03/01 Effet au 01/07/01 Accord du 26/10/01 Effet au 01/07/01 Accord du 25/01/02 Effet au 14/07/02 Accord du 15/11/02 Effet 20/03/03 Accord du 18/04/03 Effet 19/07/03 Accord du 19/12/03 Effet 01/04/04		(3) pas de durée de référence  Base 35 h		Les deux accords de salaires conclus après l'accord RTT de décembre 1999 (qui prévoyait le maintien des minima) ne précisent pas la durée de référence. Les accords signés en 2002 sont basés sur 35 h ; outre la <b>compensation</b> , la grille est <b>revalorisée</b> de 1,4 % en juillet 2002. Les accords conclus en 2003 et 2004 revalorisent respectivement la grille de 0,9 % et 3,7 % (en moyenne).
(3) Accord du 25/09/01 Effet 01/10/01 Accord du 13/06/03 Effet 01/07/03 et 01/01/04 Accord du 29/06/04 Effet 01/07/04 Accord du 05/10/04 Effet 01/11/04		(3) Base 39 h (et 39 h = 35 h)  Base 35 h		L'absence d'accord de salaires depuis l'accord RTT, en 1999 et 2000, s'expliquait par le gel des minima pendant 2 ans prévu par l'accord précité. En application du principe du <b>maintien des minima prévu par l'accord RTT</b> , et malgré l'absence d'accord récent, la grille des minima applicable sur 35 h devrait correspondre aux valeurs établies pour 39 h par l'accord de septembre 2001 (39 h = 35 h). L'accord de salaires de juin 2003 revalorise la grille de 4,4 % au 01/07/03 et précise pour chaque coefficient les valeurs du salaire de base et celles de l'IC restant à intégrer. La grille présentée au 01/01/04 ne révisé pas le montant total par coefficient mais ne fait plus mention de l'IC qui s'est totalement intégrée dans le salaire de base ; autrement dit les minima sont identiques mais le taux horaire est revalorisé par l'incorporation de l'IC. En conséquence au 01/01/04, la branche présente un barème unique visant les 35 premières heures de travail effectif par semaine pour l'ensemble de ses entreprises pour les salariés en place et les nouveaux embauchés.
(4) Accord du 18/12/01 Effet 05/07/02 Accord du 12/02/03 Effet 18/10/03 Accord du 03/05/04 Effet 17/09/04			(4) Base 35 h	La nouvelle convention collective fixe désormais les salaires minima sur une base annuelle et non plus mensuelle (base 35 h). Les accords conclus en 2003 et 2004 revalorisent respectivement la grille de 1,9 % et 2 % (en moyenne).
(3) Accord du 05/12/01 Effet au 01/10/01 Accord du 29/04/03 Effet au 01/01 et 01/05/03 Accord du 30/10/03 Effet au 01/01 et 01/11/03 Accord du 11/05/04 Effet au 01/06/04 Accord du 25/11/04 Effet au 01/01/04 et 01/12/04		(3) Base 35 h		L'accord de salaires du 05/12/01 revalorise la grille applicable depuis juillet 1998 sur une base de 35 h ( <b>compensation et revalorisation</b> ). L'accord précise que "la rémunération vaut pour les horaires 35 h, la RTT de 38 h à 35 h ayant été faite dans le cadre de l'accord de branche, qui prévoit le maintien du salaire antérieur". Pas d'accord de salaires applicable en 2002, l'accord RTT prévoyait une modération salariale mais pas de gel. Deux accords de salaires sont conclus en 2003 et en 2004. La revalorisation moyenne par année est de 4,5 % en 2003 et de 2 % en 2004.
(4) CC nouvelle 14/01/00 Effet au 01/01/00		(4) Base 35 h		Le premier niveau de salaires de la grille des employés annexée à la nouvelle convention collective s'élève à 1 053,27 € ; le montant applicable antérieurement (depuis 1996), sur 169 h s'élevait à 957,53 €. On constate donc une <b>compensation</b> de fait des minima, accompagnée d'une <b>revalorisation</b> . Pas d'accord de salaires conclus depuis l'année 2000. Toute la grille des ouvriers et des employés est inférieure à la GMR 5 et au SMIC 35 h.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
Études techniques bureaux	A : 22/06/99 E : 01/12/00	Maintien des salaires minimaux conventionnels. L'accord RTT prévoit "également d'initialiser un processus de revalorisation des positions 1.1 à 2.1 des ingénieurs et cadres". <b>"La durée hebdomadaire conventionnelle du travail effectif est fixée à 35 h à compter de la date d'effet... du présent accord"</b> .	✓					
Experts- comptables	A : 13/01/99 E : 01/03/99	Maintien des salaires contractuels annuels bruts. L'accord RTT fixe la <b>durée conventionnelle de la branche à 35 heures</b> au 01/03/99. Une nouvelle grille des salaires minima, proratisée pour 35 h les valeurs antérieurement applicables et les revalorise en définissant un calendrier de raccordement des salaires minimaux pour atteindre en 2002 les valeurs antérieurement basées sur 39 h.	✓ partielle	✓				✓
Financières sociétés	<u>Pas d'accord RTT</u>	Pas d'accord RTT de branche, mais des dispositions salariales récentes liées à la RTT sont prévues dans un accord de salaires.						
Fleuristes, animaux familiers	A : 13/06/00 E : 02/01/01	Maintien des salaires minima par le versement d'une IC "intégrée progressivement dans le salaire de base 35 h dans un délai de 3 ans à compter de la signature du présent accord". Le même principe s'applique pour les salaires réels pratiqués dans l'entreprise avec toutefois la possibilité d'anticiper l'intégration de l'IC.	✓	✓	IC	3 ans		3 ans
Formation organismes	A : 06/12/99 E : 18/12/99	Maintien des "minima conventionnels actuels pour tous les salariés".	✓					1 an
Foyers de jeunes travailleurs	Pas d'accord RTT CC nouvelle 16/07/03	La nouvelle convention collective fixe la <b>durée conventionnelle du travail effectif à 35 heures</b> au 1 <sup>er</sup> janvier 2000 pour les organismes de plus de 20 salariés et au 1 <sup>er</sup> janvier 2002 pour les organismes de moins de 20 salariés. Les salaires minima mensuels sont établis sur 35 h.						

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(3) Accord du 07/12/00 Effet au 01/03/01  Accord du 06/12/01 Effet au 01/01 et 01/05/02 Accord du 05/10/04 Effet au 01/01/05 (cadres) Accord du 20/10/04 Effet à l'extension (ETAM)		(3) même montant 35 h - 39 h  Base 35 h		L'accord de salaires du 07/12/2000 revalorise, conformément aux dispositions de l'accord RTT, les positions 1-1 et 1-2 des ingénieurs et cadres. L'accord de salaires du 06/12/01 prend en compte la <b>compensation</b> prévue par l'accord RTT et <b>revalorise</b> la grille des ETAM applicable depuis mars 1998. Pas d'accord de salaires en 2003. Une revalorisation salariale de 3 % en 2004 pour les ingénieurs et cadres et pour les ETAM.
(3) Accord du 22/07/99 Effet 01/04/02 Accord du 22/04/03 Effet au 01/04 et 01/10/03			(3) Base 35 h	La grille applicable en 1998 pour 39 h sert de base de calcul à la grille applicable pour 35 h. La compensation des minima s'effectue progressivement sur une période de 4 années. Un calendrier de raccordement est prévu jusqu'au 1 <sup>er</sup> avril 2002, date où les montants coïncident entre les nouvelles valeurs pour 35 h et celles applicables antérieurement à la RTT de mars 1999. L'accord d'avril 2003 revalorise la grille de 4,1 % sur l'année. Pas d'accord de salaires conclu en 2004.
(4) Accord du 17/07/01 Effet 01/09/01		(4) Même montant 35 h - 39 h		Les dernières valeurs de salaires applicables dans la branche remontaient à octobre 1992. L'accord de salaires du 17/07/01 crée une grille de rémunération brute minimale garantie. "Cette rémunération est exprimée en termes annualisés sur la base de la durée effective de travail hebdomadaire fixée dans l'entreprise... Le montant de la rémunération mensuelle brute ne peut être inférieur à celui de la rémunération minimale garantie annualisée, divisée par le nombre de mensualités, par année civile, en vigueur dans l'entreprise". Pas d'accord de salaires depuis 2001.
(2) Accord du 13/06/00 Effet au 02/01/01 (3) Accord du 15/02/02 Effet au 12/08/02 Effet au 01/07/03 Accord du 08/07/04 Effet au 01/02/05	(3) TH	(2) Salaire : base 169 h, 151,67 h et l'IC  (3) Base 151,67 h et IC  Base 151,67 h		L'accord de juin 2000 présentait des salaires minima avec les mêmes montants sur 35 h et 39 h ( <b>compensation</b> ). L'accord de février 2002 ne vise plus que la base 151,67 h et revalorise la grille de 7 % en août 2002. Il précise les modalités et l'échéancier d'intégration de l'IC dans le TH (50 % au 01/10/02 et 50 % au 01/07/03) sans modification des montants mensuels garantis d'août 2002. Pas d'accord de salaires en 2003. L'accord de 2004 a intégré l'IC et présente une grille horaire et mensuelle revalorisée de 3,2 %.
(3) Accord du 11/03/02 Effet 01/01 et 01/07/02 et 01/01/03 Accord du 10/09/04 Effet 01/01/04			(3) base 35 h	L'accord RTT (de décembre 1999) prévoyait le maintien des minima et un gel pendant un an. L'accord de salaires conclu en 2002 est le 1 <sup>er</sup> accord de salaires depuis l'accord RTT. Il revalorise les salaires garantis annuels : - de 4,7 % par rapport au barème précédent de 1998 ( <b>compensation et revalorisation</b> ). - de 1,5 % en 2003. L'accord de salaires conclu en 2004 revalorise la grille de 1,5 %.
(4) CC nouvelle 16/07/03 effet au 16/07/03 Accord du 14/11/03 Effet au 01/01/04		(4) base 35 h		La nouvelle convention collective fixe une <b>durée conventionnelle à 35 h aux échéances légales</b> . L'accord de salaires applicable en janvier 2004 revalorise la grille de 2,9 %.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
<b>Frigorifiques exploitations</b>	A : 25/03/99 E : 09/08/99	L'accord RTT précise que se sont les accords d'entreprise réduisant la durée du travail qui devront prévoir les modalités et le niveau de la compensation, ainsi que leur incidence sur la rémunération mensuelle et les taux horaires, tout en posant le "principe du maintien intégral de la rémunération brute annuelle hors heures supplémentaires et primes exceptionnelles pour le personnel sous contrat à durée indéterminée à la signature du présent accord".  La grille des salaires minima annexée à l'accord RTT revalorise les minima horaires mais sans maintien des salaires minima mensuels antérieurs.		✓	IC possible pour les salaires réels			gel des salaires réels (maxi 3 ans) gel de certains avantages conventionnels : prime annuelle (maxi 3 ans), prime d'ancienneté (maxi 5 ans) ou la suppression des congés d'ancienneté, de fractionnement ...
<b>Fruits légumes, épicerie et produits laitiers</b>	A : 03/03/00 E : 01/06/00	Maintien du salaire brut mensuel de base 169 h applicable au moment de la RTT. L'IC doit s'incorporer au plus tard au 01/07/2005 à la rémunération mensuelle de base, un délai supplémentaire de 2 ans pourrait être envisagé en cas de difficulté pour les coefficients > SMIC. La commission paritaire mixte en étudiera alors les modalités.  L'accord de salaires du 5 octobre 2000 applique aux minima le principe du maintien du salaire posé dans l'accord RTT.	✓	✓	IC	Au plus tard 1/07/2005 Voire au 1/07/2007		
<b>Fruits, légumes, expédition et exportation</b>	A : 07/06/01 E : 08/12/01	La grille de salaires minima (base 169 h) est maintenue aux dates de mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises. Elle bénéficie aux nouveaux embauchés indépendamment de l'organisation du temps de travail.	✓					
<b>Gardiens concierges</b>	<u>Pas d'accord RTT</u>	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et affiche ses barèmes de minima sur 169 h.						
<b>Géomètres</b>	<u>Pas d'accord RTT</u>	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et affiche ses barèmes de minima sur 169 h, jusqu'en décembre 2003.						



Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
<p>(2) Accord du 25/03/99 Effet 09/08/99</p> <p>(3) Accord du 14/02/01 Effet au 01/01/01</p> <p>Accord du 31/05/03 Effet au 01/06/03 Accord du 10/05/04 Effet au 01/05/04</p>	<p>(2) Base 35 h</p> <p>(3) Base 35 h</p> <p>(3) Base 35 h</p>			<p>L'accord RTT pose le "principe du maintien intégral de la rémunération brute annuelle hors heures supplémentaires et primes exceptionnelles pour le personnel sous contrat à durée indéterminée à la signature du présent accord". Dès l'accord RTT les taux horaires minima sont revalorisés mais sans maintenir sur la base de 35 h les minima mensuel antérieurs. En conséquence, maintien des salaires réels mais pas des salaires minima. Parallèlement il permet à toute entreprise venant à appliquer la réduction du temps de travail de déroger à certaines dispositions de la convention collective sur la prime d'ancienneté, la prime annuelle, les congés d'ancienneté et de fractionnement (mais dans les conditions définies par l'accord RTT).</p> <p>Par ailleurs "le gel des salaires sur 3 ans maximum pourra être une des mesures de compensation utilisée dans l'entreprise".</p> <p>L'accord de salaires de 2003 revalorise les taux horaires minima garantis de 8,85 % en moyenne (sur 01/2001) et affiche par coefficient le montant mensuel sur une base de 35 h.</p> <p>L'accord de salaires de 2004 revalorise la grille de 5,3 %.</p> <p>Toute la grille des ouvriers et des employés est inférieure à la GMR 5.</p>
<p>(3) Accord du 05/10/00 Effet 01/04/01</p> <p>Accord du 17/09/01 Effet au 01/02/02</p> <p>Accord du 10/07/02 Effet au 01/01/03</p> <p>Accord du 09/07/03 Effet au 01/01/04</p> <p>Accord du 20/09/03 Effet au 01/11/04</p>	<p>(3) Grilles précisant le taux horaire, l'IC et le minimum mensuel sur la base de 169 h et de 151,67 h/mois (le total mensuel est identique)</p> <p>Les 3 accords suivants présentent le taux horaire applicable dans la branche et le taux de revalorisation de la rémunération minimale garantie.</p>			<p>Dans l'accord de salaires postérieur à l'accord RTT, les salaires minima ont les mêmes montants sur 35 h et 39 h en application du principe du maintien du salaire brut mensuel de base posé par l'accord RTT. On peut noter que les minima maintenus le sont après revalorisation du taux horaire (<b>compensation et revalorisation</b>).</p> <p>Les accords suivants distinguent deux types de situation en présentant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une grille composée uniquement du taux horaire, qui a priori ne s'applique qu'aux salariés qui n'ont pas eu leur temps de travail réduit (nouveaux embauchés sur emplois non équivalents aux salariés en place et entreprises nouvellement créées)</li> <li>- les pourcentages d'augmentation du salaire maintenu en cas de RTT selon les dates de RTT correspondant aux 5 périodes visées par les GMR.</li> </ul>
<p>(3) Accord du 06/11/01 Effet 01/11/01</p> <p>Accord du 10/09/03 Effet 15/11/03</p>		<p>39 h = 35 h</p> <p>Base 35 h</p>		<p>L'accord RTT (de juin 2001) prévoit le maintien des salaires minima antérieurement présentés sur 169 h.</p> <p>L'accord de salaires de novembre 2001 revalorise la grille applicable depuis avril 1998, en précisant qu'elle passera automatiquement de 39 heures par semaine à 35 heures par semaine pour les entreprises ayant réduit leur temps de travail (<b>compensation et revalorisation</b>).</p> <p>L'accord de salaires de septembre 2003 revalorise en moyenne de 7,34 % la grille (base 35 h).</p> <p>Pas d'accord de salaires en 2004.</p>
<p>(4) Accord du 26/10/00 Effet au 01/01/01</p> <p>Accord du 24/10/01 Effet au 01/01/02</p> <p>Accord du 29/10/02 Effet au 01/01/03</p> <p>Accord du 10/10/03 Effet au 01/01/04</p> <p>Accord du 04/10/04 Effet au 01/01/05</p>		<p>(4) Base 169 h</p>		<p>L'augmentation des minima mensuels prévue par l'accord du 26/10/00 ne s'applique pas dans les entreprises ayant mis en oeuvre la RTT avec maintien du salaire antérieur, le différentiel anticipant sur les augmentations conventionnelles à venir.</p> <p>L'accord du 24/10/01 précise que l'augmentation conventionnelle s'applique dans le respect des accords d'entreprises conclus antérieurement au 01/01/02.</p> <p>Les accords suivants revalorisent chaque année la grille des salaires conventionnels pour 169 h (1,9 % en 2003, 4,9 % en 2004 et 5 % en 2005).</p>
<p>(1) Accord du 01/07/02 Effet 01/07/02</p> <p>Accord du 19/02/04 Effet 01/01/04</p> <p>Accord du 22/06/04 Effet 01/07/04</p>		<p>(1) Base 39 h</p> <p>Base 35 h</p>		<p>La branche n'a pas conclu d'accord RTT. Elle n'a pas conclu d'accord de salaires en 2003.</p> <p>L'accord de salaires signé en février 2004 présente une grille de minima sur 35 h, sans compensation salariale. L'accord suivant revalorise la grille de 1,5 %.</p>

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
Glaces sorbets	A : 18/03/99 E : 27/06/99	Maintien du niveau de rémunération de base antérieur avec intégration progressive de l'indemnité dans le salaire horaire (cette disposition vise a priori les salaires réels). Le maintien des salaires minima apparait dans l'accord de salaires de mai 2002.	✓	✓	IC	2 ans		2 ans (avec une clause de sauvegarde)
Habillement commerce de détail	A : 04/05/99 E : 01/09/99	Maintien des salaires bruts de base appliqués dans l'entreprise.		✓				
Habillement commerce succursales	A : 05/07/01 E : 27/03/02	L'accord RTT incite au maintien des salaires réels : "les parties signataires conviennent d'inciter les entreprises à maintenir le niveau des salaires pratiqués à la date de signature de l'accord et s'engagent à se réunir dans les 3 mois suivant la signature du présent accord" afin de négocier un accord de salaires.						
Habillement industrie	A : 01/12/98 E : 18/04/99	"La RTT impose de réaliser les adaptations indispensables... et ainsi créer les circonstances positives pour favoriser le maintien global des rémunérations".						
HLM	CC nouvelle : 27/04/00	La nouvelle convention collective prévoit le régime des rémunérations sur les deux durées en compensant la rémunération minimale conventionnelle par une indemnité.	✓		IC			
Horlogerie bijouterie (commerce de détail)	A : 27/04/99 E : 09/08/99	Maintien des salaires bruts de base (hors primes et majorations payées antérieurement) en cas de modulation. Dans les autres cas, maintien des minima conventionnels (sur base 39 h) en vigueur avant la RTT.	✓	✓				
Hôtellerie de plein air	A : 23/05/00 E : 14/01/01 Avenants n° 1, 2 et 3	Principe du maintien du salaire brut mensuel de base (base 169 h) par l'intégration progressive de l'IC dans le salaire de base, sur 3 ans pour les minima conventionnels ou plus rapidement pour les salaires réels.	✓	✓	IC	3 ans		

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(3) Accord du 17/11/99 Effet 01/11/99 Accord du 09/10/00 Effet 01/09/00 Accord du 31/01/01 Effet 01/01/01  Accord du 02/05/02 Effet 01/01 et 01/05/02 Accord du 17/02/03 Effet 01/01 et 01/02/03 Accord du 14/01/04 Effet 01/01/04		(3) Base 39 h  Base 35 h		L'accord RTT de 1999 ne prévoyait pas le maintien des salaires minima mais a priori le maintien des salaires réels avec un gel des revalorisations sur 2 ans (avec clause de sauvegarde). Trois accords de salaires ont été conclus en 1999, 2000, 2001 toujours présentés sur 39 h. L'accord de salaires de mai 2002 revalorise de 3 % les barèmes mensuels et annuels applicables en 2002 pour 35 h sur l'ancienne base 39 h, ce qui établit l'existence d'une <b>compensation</b> des minima en plus de la <b>revalorisation</b> . L'accord de salaires de février 2003 revalorise la grille de 1,8 % et celle de 2004 de 2,2 %.
(3) Accord du 22/09/00 Effet 01/04/01  Accord du 29/04/04 Effet 04/08/04		(3) Base 39 h  Base 35 h		Pas de précision sur les valeurs des salaires minima correspondant à 35 h dans le dernier accord de salaires, prenant effet en avril 2001, qui revalorise de 5,1 % la grille applicable depuis novembre 1998. L'accord RTT prévoyait un maintien des salaires réels. Pas d'accord de salaires minima conclu pendant 3 ans. L'accord d'avril 2004 présente le premier barème des minima sur 35 h, revalorisant le barème antérieurement applicable sur 39 h qui remontait à avril 2001.
(1) Accord du 23/05/00 Effet 01/06/00		(1) Base 39 h		L'accord de salaires du 23/05/2000 revalorise de 7,3 % la grille applicable depuis juillet 1996. L'accord de RTT conclu en juillet 2001 n'impose aucun maintien des salaires antérieurs à la RTT (minima comme réels). Pas d'accord de salaires conclu depuis mai 2000.
(3) Accord du 16/06/00 Effet 01/07/00 Accord du 29/09/00 Effet 01/10/00  Accord du 15/04/04 Effet 01/05/04		(3) Base 39 h  Base 35 h		L'accord de salaires précédant ceux applicables en 2000, remontait à juillet 1996. Pas d'accord de salaires conclu en 2001, 2002 et 2003. L'accord d'avril 2004 présente le premier barème des minima sur 35 h, revalorisant le barème antérieurement applicable sur 39 h qui remontait à juillet 2000. Toute la grille des ouvriers et 11 coefficients sur 12 coefficients employés sont inférieurs à la GMR 5.
(4) Accord du 05/12/01 Effet 01/01/02 Accord du 06/12/02 Effet au 01/01/03 Accord du 10/12/04 Effet au 01/01/05		(4) Base 35 h		La nouvelle CC présente un barème de salaires minima mensuels et annuels revalorisé de 3,3 % dont les montants sont identiques sur 35 h et 39 h ( <b>compensation et revalorisation</b> ).  Les accords de salaires conclus depuis, revalorisent ces barèmes de 2,5 % en 2002, de 2,6 % en 2003 et de 4,85 % en 2005.
(3) Accord du 23/11/99 Effet 01/01/00 Accord du 7/02/01 Effet 01/02/01	(3) Base 39 h	(3) Base 39h  même montant sur 35 h et 39 h		Pas de précision sur les valeurs des salaires minima correspondant à 35 h dans les deux derniers accords de salaires; par ailleurs l'accord RTT prévoyait un maintien des salaires minima. Il en résulte que les valeurs applicables pour 35 h sont celles établies pour 39 h avant le passage à la RTT ( <b>compensation et revalorisation</b> ). Pas d'accord de salaires en 2002, 2003 et 2004.
(3) Accord du 16/01/02 Effet 01/01/02  Accord du 26/10/04 Effet à l'extension		(3) même montant sur 35 h et 39 h  Base 35 h		L'accord de salaires conclu le 16/01/02 prévoit deux formules de calcul différentes pour les entreprises de 20 salariés et moins jusqu'au plus tard le 30/04/2003. Celles passées à 35 h verseront l'IC, qui s'intégrera dans le salaire de base par moitié au 01/10/02 et définitivement à compter du 1 <sup>er</sup> mai 2003, tandis que celles restées provisoirement à 39 h n'y seront tenues qu'après cette période transitoire où le <b>taux horaire applicable deviendra identique pour l'ensemble des entreprises de la branche</b> . Les montants mensuels restent néanmoins identiques jusqu'à cette date. Pas d'accord conclu en 2003 ; l'accord de 2004 revalorise la grille de 6 %.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
<b>Hôtels Cafés Restaurants</b>	A : 15/06/01 Arrêté d'extension annulé par le Conseil d'Etat le 26/02/2003	L'accord de réduction du temps de travail du 15 juin 2001 précisait qu'il ne s'appliquerait qu'après publication de son arrêté d'extension ; celui-ci a été annulé par le Conseil d'Etat le 26/02/03.						
<b>Huissiers de justice</b>	Pas d'accord RTT	L'avenant n° 11 du 23/01/2002 précise que "la nouvelle durée hebdomadaire légale du travail entrée en vigueur au 01/01/02 s'applique à tous les offices, sans incidence sur les salaires minima".	✓					
<b>Immobilier</b>	A : 29/11/00 E : 29/08/01	L'accord RTT ne prévoit pas de dispositions explicites sur les incidences de la RTT sur les rémunérations.						
<b>Import-export</b>	A : 07/06/00 E : 06/07/01	La grille des salaires minima basée sur 169 h est maintenue à la date de mise en œuvre de la RTT dans les entreprises.	✓					
<b>Imprimerie et industries graphiques</b>	A : 29/01/99 E : 18/04/99	Maintien des salaires minima mensuels par un "complément de RTT" qui devait progressivement s'intégrer dans le taux horaire jusqu'au 31/12/01. L'accord de salaires de janvier 2001 prévoit son intégration définitive le 30/09/01.	✓		IC	3 ans		
<b>Jardineries graineteries</b>	A : 02/06/99 E : 23/12/99	"Les salaires individuels ne seront pas réduits du fait de la RTT. A la date de celle-ci une indemnité différentielle... apparaîtra distinctement sur le bulletin de paye. L'évolution ultérieure des salaires minima conventionnels sera déduite pour moitié de cette indemnité, et ce jusqu'au 31 décembre 2004."	✓		IC	4 ans		

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(1) CC du 30/04/97 Effet 07/12/97	(1)			La dernière grille de salaires applicable depuis décembre 1997 avait été négociée pour 43 heures. Cette durée d'équivalence a été réduite à 39 heures depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2004 pour l'ensemble des entreprises de la branche. Le 1 <sup>er</sup> coefficient de la grille s'élève à 5,78 € et 12 coefficients sur 14 qui composent la grille sont non conformes au taux horaire du SMIC.
(3) Accord du 12/03/02 Effet 01/04/02 Accord du 14/03/03 Effet 01/04/03 Accord du 23/03/04 Effet 01/04/04		(3) Base 35 h		L'avenant n° 11 du 23/01/2002 précise que "la nouvelle durée hebdomadaire légale du travail entrée en vigueur au 01/01/02 s'applique à tous les offices, sans incidence sur les salaires minima". L'avenant n° 13 du 12/03/2002 <b>compense et revalorise</b> de 2,2 % la valeur de point précédemment applicable (en septembre 2001). L'avenant n° 14 du 14/03/2003 présente une grille sur 169 heures. L'avenant n° 16 du 23/03/04 revalorise la grille de 3,3 % sans préciser la durée de référence.
(3) Accord du 06/03/01 Effet 01/04/01 Accord du 04/12/01 Effet 01/01/02 Accord du 14/11/03 Effet 01/01/04		(3) Base différente 39 h et 35 h  Base 35 h		Les valeurs des minima applicables s'établissent à partir d'une valeur de point et de la durée concernée ; la grille 35 h est proportionnelle à celle applicable sur 39 h. Le dernier accord de salaires, applicable en novembre 2003, revalorise la grille de 1,5 %. Toute la grille des ouvriers et des employés est inférieure à la GMR 5 et au SMIC 35 h. Toute la grille des ouvriers et des employés est inférieure à la GMR 5 et au SMIC 35 h.
(3) Accord du 23/10/01 Effet 01/11/01 Accord du 26/11/02 Effet 01/11/02 Accord du 29/10/03 Effet 01/11/03 Accord du 16/11/04 Effet 01/01/05		(3) même montant sur 35 h et 39 h  Base 35 h		Les barèmes des minima pour 2001 et 2002 s'appliquent pour la durée légale ( <b>compensation</b> ) accompagnée d'une revalorisation de 3,3 % en 2001 et de 2,2 % en 2002. Les revalorisations sont de 1,5 % en 2003 et de 2,5 % en 2005 (pas de revalorisation en 2004).
(3) Accord du 16/01/01 Effet 01/01/01  Accord du 02/03/04 Effet 01/04 et 01/07/04		(3) Mêmes montants sur 35 h et 39 h.  Base 35h		Les grilles de salaires minima précisent l'IC et le minimum mensuel applicable sur la base de 169 h et de 151,67 h/mois ; le total mensuel est identique ( <b>compensation</b> ). L'accord indique par ailleurs que conformément aux dispositions de l'accord RTT, les signataires conviennent d'intégrer la totalité de l'IC le 30/09/01 (au lieu du 31/12/01). L'accord RTT précise en son article 4-1 que "conformément aux articles L 212-2-1 et L 212-1 bis du Code du travail, <b>la durée hebdomadaire est de 35 h de travail effectif à la date choisie par l'entreprise et au plus tard aux échéances légales</b> ". La branche a, depuis janvier 2002, pour les 35 premières heures de travail effectif par semaine, un barème unique pour l'ensemble de ses entreprises pour les salariés en place et les nouveaux embauchés. Pas d'accord salarial conclu en 2002 et 2003, celui de 2004 revalorise la grille de 3,4 %.
(3) Accord du 23/11/01 Effet 01/01/02  Accord du 26/11/02 Effet 01/01/03	(3) Base 39 h	(3) Base 39 h		L'accord RTT prévoit le maintien des salaires réels avec intégration progressive de l'indemnité différentielle dans le salaire de base, au plus tard au 01/01/2004. Le dernier accord de salaires présente toujours une grille sur 169 h en complétant la valeur de point et les montants mensuels par des valeurs horaires correspondantes (6,83 € pour le 1 <sup>er</sup> coefficient de la grille). Pas d'accord de salaires en 2004.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
Jeux et jouets	A : 22/06/99 E : 24/11/99	Maintien du salaire de base mensuel par augmentation du taux horaire.		✓	TH			
Laitière industrie	A : 10/11/99 E : 11/11/99	Maintien de la rémunération de base selon des modalités qui ne devront pas modifier le taux horaire de référence. Il résulte de l'accord de salaires de septembre 2001 une compensation des minima.	✓	✓	pas le TH			
Librairie équipement de bureau commerce de détail	A : 13/07/01 E : 01/01/02	La RTT ne devra pas "remettre en cause les salaires minima conventionnels et (...) ne devra pas avoir d'incidence sur les salaires réels... A l'issue de la période transitoire (31/12/2003) la prime différentielle sera intégrée au salaire".	✓	✓	IC ou TH	2 ans		
Magasins grands et populaires	CC 30/06/00 E : 06/07/00	Pas d'accord RTT conclu antérieurement à la nouvelle convention collective du 30/06/2000 qui fait seulement référence à la durée légale.						
Manutention ferroviaire	A : 16/10/98 E : 13/03/99	Maintien du salaire mensuel de base par l'octroi d'une aide à la RTT qui s'intégrera progressivement dans le taux horaire, pour en novembre 2000 atteindre 11 %.	✓		IC	2 ans		
Manutention nettoyage aéroport région parisienne	<u>Pas d'accord RTT</u>	Pas d'accord RTT dans la branche. Les incidences de la rémunération sont précisées dans les accords de salaires conclus régulièrement. L'accord de salaires du 23/03/2000 prévoit une compensation totale par une augmentation de 11,43 % du taux horaire pour les annexes I et II. En ce qui concerne l'annexe III (maîtrise et cadres), la valeur des salaires mensuels au 01/03/2000 est inchangée par rapport à leur valeur au 30/06/1998 (sans précision sur la modalité de la compensation).	✓		TH			

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(1) Accord du 29/04/98 Effet 01/05/98  (3) Accord du 30/06/04 Effet 01/07/04		(1) Base 39 h  (3) Base 35 h		Pas d'accord de salaires depuis l'accord RTT de 1999, malgré l'absence de compensation sur les minima. Mais la compensation sur les réels se fait par l'augmentation du taux horaire (modalité rare). Le 1 <sup>er</sup> coefficient de la grille s'élève à 1 154 €.
(3) Accord du 24/09/01 Effet 01/10/01 Accord du 09/10/02 Effet 01/11/02 Accord du 26/09/03 Effet 01/11/03 Accord du 27/10/04 Effet 01/11/04		(3) <i>pour un travail à temps complet</i> (même montant sur 35 h et 39 h)		"Pour faciliter la mise en œuvre de la RTT, accompagnée du maintien des rémunérations, l'accord du 10 novembre 1999 a modifié la définition de la Ressource Annuelle Minimale... <b>en y incluant la prime d'ancienneté...</b> au plus tard jusqu'au 01/07/05". L'accord de 2004 avance cette date au 01/01/05. Les grilles de salaires minima sont établies pour "un travail à temps complet", ce qui implique qu'elles visent à la fois 35 h et 39 h. On peut ainsi considérer que les salaires minima ont les mêmes montants sur 35 h et 39 h ( <b>compensation</b> non prévue par l'accord RTT). Les accords de salaires revalorisent la grille de 4,2 % en 2002, de 2 % en 2003 et de 2,1 % en 2004.
(1) Accord du 23/05/01 Effet 01/12/01		(1) même montant sur 35 h et 39 h.		L'accord de salaires du 23/05/01 précise que les minima s'appliquent pour la durée légale et qu'ils "intègrent la prime complémentaire de base d'une part et suppriment la valeur constante correspondant au coefficient 100 d'autre part." Il en résulte que la valeur de point de chaque coefficient est identique pour 35 h et 39 h ( <b>compensation</b> ). L'accord RTT de juillet 2001 prévoit le maintien des minima et des réels, sans imposer de modalités de compensation. Pas d'accord de salaires depuis 2001. Toute la grille des ouvriers et des employés est inférieure à la GMR 5 (soit 4 coefficients).
(4) Accord du 11/04/01 Effet 01/04/01			(4) Base 35 h	L'accord de salaires revalorise de 14,2 % les rémunérations annuelles par rapport au barème antérieur applicable en janvier 1996. Les classifications de l'ancienne convention sont reconduites jusqu'au 30/06/03. Pas d'accord de salaires depuis 2001.
(3) Accord du 18/02/00 Effet 01/02 et 01/07/00 Accord du 30/11/00 Effet 01/01 et 01/07/01 Accord du 31/01/02 Effet 01/01 et 01/07/02 Accord du 31/01/03 Effet 01/01 et 01/07/03 Accord du 15/01/04 Effet 01/07/04		(3) Les grilles précisent le TH (intégrant toute l'IC) et le mensuel correspondant sur la base 151,67 h.		Les accords en 2000 et 2001 revalorisent les grilles sur la base de 151,67 h ( <b>compensation et revalorisation</b> ). L'incorporation de l'IC dans le taux horaire a été plus rapide que le délai prévu par l'accord RTT. La branche négocie uniquement sur 35 h depuis février 2000 et présente ainsi pour les 35 premières heures de travail effectif par semaine un barème unique pour l'ensemble de ses entreprises pour les salariés en place et les nouveaux embauchés. La branche revalorise annuellement ses barèmes (2,2 % en 2000 ; 1,9 % en 2001 ; 1,6 % en 2002 ; 2,5 % en 2003 ; 3,8 % en 2004).
(4) Accord du 23/03/00 Effet 01/07/00 Accord du 30/11/00 Effet au 01/12/00 et au 01/07/01 Accord du 31/01/02 Effet 01/01 et au 01/07/02 Accord du 17/02/04 Effet 01/04 et au 01/10/04		(4) Base 35 h		L'accord de salaires de mars 2000 <b>compense et revalorise</b> les salaires minima applicables depuis octobre 1997. Les barèmes de salaires sont revalorisés de 1 % en 2001 et de 1,8 % en 2002 (pas d'accord en 2003) et de 6,1 % sur l'année 2004.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
<b>Manutention portuaire</b>	A : 24/11/99 E : 01/07/00	"La grille des salaires minima conventionnels correspondant à 39 heures par semaine applicable depuis le 01/01/99, est maintenue à son niveau actuel jusqu'au 31/12/2001".	✓		IC possible  TH (quand modulat*)			3 ans (avec clause de sauvegarde)
<b>Mareyeurs expéditeurs (saleurs saurisseurs)</b>	A : 12/05/99 E : 08/08/99	La rémunération mensuelle basée sur 151,67 h sera complétée "d'une prime différentielle (dénommée prime ARTT) dont l'objectif est de maintenir la rémunération de base mensualisée au niveau du salaire minima mensuel base 169 h pour sa valeur au jour de la signature du présent accord. Cette prime sera progressivement intégrée dans le salaire de base dans un délai de 3 ans à compter de la signature du présent accord".	✓		IC	3 ans		✓
<b>Maroquinerie</b>	<u>Pas d'accord RTT</u>							
<b>Matériaux de construction ouvriers</b>	A : 23/06/99 E : 24/11/99	Maintien de la rémunération en cas de modulation. Intégration progressive de la différence entre les salaires minima conventionnels base 152 h et base 169 h (50 % en janvier 2000, 30 % en janvier 2001 et 20 % en janvier 2002).	✓	✓				
<b>Matériaux de construction ETAM</b>	A : 23/06/99 E : 24/11/99	Maintien de la rémunération en cas de modulation. Intégration progressive de la différence entre les salaires minima conventionnels base 152 h et base 169 h (50 % en janvier 2000, 30 % en janvier 2001 et 20 % en janvier 2002).	✓	✓				



Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(3) Accord du 14/03/01 Effet 01/01/01 Accord du 18/12/01 Effet 01/01/02 Accord du 19/07/02 Effet 01/07/02 Accord du 30/01/03 Effet 01/01 et 01/07/03 Accord du 04/05/04 Effet 01/01 et 01/05/04 Accord du 15/12/04 Effet 01/01/05		(3) Base 35 h		L'accord RTT du 24/11/99 fixe à <b>35h la durée conventionnelle à compter du 01/07/2000</b> . Il prévoit, lors de la RTT de 39 h à 35 h, le maintien de la grille de salaires minima applicable depuis le 01/01/99 et ce jusqu'au 31/12/01. On peut noter que par l'avenant n° 14 du 14/03/01, la branche a revalorisé la grille des minima un an avant l'échéance initialement prévue par l'accord RTT (gel effectif de 2 ans au lieu de 3 ans conformément à la clause de sauvegarde liée à l'inflation). Des revalorisations s'appliquent chaque année qui s'élèvent en moyenne à 1,5 % en 2001 ; 1,9 % en 2002 et 2003, et à 1,5 % en 2004 et 2005.
(2) grille annexée à Accord RTT du 12/05/99 Effet 08/08/99 Accord du 12/05/99 Effet 01/05/99  (3) Accord du 30/08/01 Effet 01/07/01 Accord du 05/07/02 Effet 01/07/02 Accord du 11/07/03 Effet 01/07/03		(2) Base 35 h  Base 39 h  (3) Base 35 h		L'accord RTT prévoit le <b>maintien</b> du salaire minima mensuel (base 169 h au jour de la signature du présent accord) par le versement d'une indemnité différentielle. Une grille de salaires annexée à l'accord RTT illustre, sur la période des 3 ans, pour chaque coefficient les différentes composantes du minima à appliquer : taux horaire, mensuel de base (151,67 h), indemnité différentielle, total à verser. Un accord de salaires conclu à la même date présente les valeurs applicables sur 169 h. A partir de l'accord de salaires d'août 2001 le barème ne vise plus que les entreprises appliquant un horaire au plus égal à 35 h. Les accords suivants revalorisent la grille de 1,5 % en 2002 et 3,1 % en 2003. Pas d'accord en 2004. Toute la grille des ouvriers et des employés est inférieure à la GMR 5 (soit 5 coefficients).
Pas de grille de salaires minima.				Le dernier accord de salaires date du 25/06/96. Il portait sur la revalorisation des salaires réels. La dernière grille de salaires minima a été revalorisée en avril 1987. Dénonciation de la convention collective le 22/03/04.
(3) Accord du 30/01/2001 Effet 01/02/2001 et 01/01/2002  Accord du 25/03/02 Effet 01/04/2002 Accord du 22/10/03 Effet 01/11/03		(3) grille revalorisée même montant 39 h et 35 h  Base 35 h		Le barème mensuel est revalorisé de 3,6 % par rapport aux montants applicables depuis février 1997. La nouvelle grille présente les valeurs identiques des salaires minimaux sur les deux durées ( <b>compensation et revalorisation</b> ) en précisant pour 152 h les montants correspondant au salaire de base et au complément différentiel. On peut à cet égard constater que l'intégration du complément différentiel suit la progression prévue dans l'accord RTT pour disparaître au 01/01/2002. L'accord de mars 2002 s'applique pour 152 h et revalorise de 4 % le barème antérieur ( <b>compensation et revalorisation</b> ). L'accord d'octobre 2003 revalorise également l'ensemble de la grille de 4%. Pas d'accord de salaires conclu en 2004.
(3) Accord du 30/01/2001 Effet 01/02/2001 et 01/01/2002  Accord du 25/03/02 Effet 01/04/2002 Accord du 22/10/03 Effet 01/11/03		(3) grille revalorisée même montant 39 h et 35 h  Base 35 h		Le barème mensuel est revalorisé de 3,5 % par rapport aux montants applicables depuis février 1997. La nouvelle grille présente les valeurs identiques des salaires minimaux sur les deux durées ( <b>compensation et revalorisation</b> ) en précisant pour 152 h les montants correspondant au salaire de base et au complément différentiel. On peut à cet égard constater que l'intégration du complément différentiel suit la progression prévue dans l'accord RTT pour disparaître au 01/01/2002. L'accord de mars 2002 s'applique pour 152 h et revalorise de 4 % le barème antérieur. L'accord d'octobre 2003 revalorise également l'ensemble de la grille de 4 %. Pas d'accord de salaires conclu en 2004.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
<b>Médecine du travail (services interentreprises)</b>	A : 24/01/02 E : 01/01/02	L'accord RTT précise que la réduction de l'horaire collectif en dessous de 39 h/semaine s'effectue sans diminution des rémunérations et appointements minimaux mensuels garantis. En contrepartie il est décidé de mettre en place une politique de modération salariale d'une durée de 3 ans dont les modalités sont précisées dans l'accord de salaires du 24/01/02. "La clause ainsi définie se traduit par une contribution des personnels des SIMT, à déduire des rémunérations minimales conventionnelles, ... fixée à une moyenne de 1,83 % par an pendant la période de modération retenue".	✓				3 ans	
<b>Médicaux cabinets</b>	<u>Pas d'accord RTT</u>	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et affiche ses barèmes de minima sur 169 h.						
<b>Métallurgie</b>	A : 28/07/98 A : 29/01/00 E : 01/04/00	L'accord ne précise pas les conséquences de la RTT sur le maintien éventuel de la rémunération antérieure. L'avenant du 29/01/2000 n'apporte des précisions que sur la rémunération des salariés au forfait. Les accords de salaires conclus au niveau territorial marquent la volonté de négocier un rattrapage de la grille 35 h sur la grille 39 h, pour arriver à moyen terme (entre 2003 et 2006) à l'application d'une grille unique caractérisant le maintien des salaires minima 39 h (en vigueur avant l'instauration de la grille 35 h).						

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(2) Accord du 24/01/02 Effet au 01/01/02 (3) Accord du 20/12/02 Effet au 01/01/03 Accord du 18/02/04 Effet au 01/01/04		Base 35 h		L'accord RTT précise que "la durée normale du travail effectif (au sens de durée de référence) est de 35 heures par semaine aux échéances prévues par la loi" avec maintien des salaires minima. L'accord de salaires applicable en janvier 2003 revalorise la grille sur 35 h de 1,5 % ( <b>compensation et revalorisation</b> ) ; celui applicable en 2004 prévoit une augmentation moyenne de 3,7 %.
(4) Accord du 22/03/00 Effet au 01/04/00 Accord du 10/10/01 Effet au 01/01/02  Accord du 29/07/04 Effet au 01/07/04		(4)  Base 39 h		Pas d'accord RTT et barèmes 169 h. L'accord de salaires de mars 2000 affiche une valeur de point pour 169 h (revalorisée de 2,3 % par rapport au barème d'octobre 1998). L'accord de salaires d'octobre 2001 transpose les salaires en euros sans revalorisation. Pas de revalorisation en 2003 puis accord en 2004 qui revalorise la valeur de point de 14 % avec application d'une bonification indiciaire jusqu'au coefficient 150 inclus.
Les accords de salaires des ouvriers et des ETAM sont négociés au niveau régional, départemental ou local			(3)	En 2000, 25 % des branches suivies présentaient un double barème l'un établi sur 35 h l'autre sur 39 h. Ce pourcentage avoisinait les 70 % en 2001. Les accords de salaires prenant effet en 2002 sont tous (sauf un) basés sur 35 h. Par contre pour les branches qui n'ont pas négocié pour 2002, les barèmes de rémunérations annuelles restent établis sur 39 h uniquement ou sur 2 barèmes différents sur les deux durées 35 h et 39 h. En 2003, seuls sont négociés des "barèmes établis sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 h... Les entreprises devront adapter ce barème proportionnellement à l'horaire effectif collectif en vigueur, ou à l'horaire effectif du salarié concerné". La tendance enregistrée dès 2001 d'intégrer progressivement dans la grille 35 h un alignement sur la grille 39 h pour aboutir en 2003, ou plus tard, selon les accords, à une grille unique se confirme. A cet égard on peut noter que beaucoup de branches qui avaient fixé un objectif de compensation à une date donnée ont souvent décidé d'unifier par anticipation les deux barèmes 35 h et 39 h. Ainsi la tendance est qu'à l'échéance prévue initialement, beaucoup de branches présentent des valeurs de grilles 35 h supérieures aux anciennes valeurs 39 h ( <b>compensation et revalorisation</b> ), mais dont les montants restent encore le plus souvent inférieurs à l'ensemble des GMR.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
<b>Métallurgie ingénieurs et cadres</b>	A : 28/07/98 A : 29/01/00 E : 01/04/00	L'accord ne précise pas les conséquences de la RTT sur le maintien éventuel de la rémunération antérieure. L'avenant du 29/01/2000 n'apporte des précisions que sur la rémunération des salariés au forfait.  Les accords de salaires des ingénieurs et des cadres sont négociés au niveau national.						
<b>Menuiserie charpentes</b>	<u>Pas d'accord RTT</u>	Pas d'accord RTT de branche, mais des dispositions salariales récentes liées à la RTT sont prévues dans un accord de salaires.						
<b>Meunerie</b>	A : 12/03/99 E : 09/08/99	Maintien des rémunérations minimales conventionnelles par la mise en place éventuelle d'une prime de RTT.	✓		IC possible			3 ans
<b>Miroiterie</b>	A : 21/10/99 E : 27/12/99	L'accord ne précise pas les conséquences de la RTT sur le maintien éventuel de la rémunération antérieure, ni une intention dans ce sens.						

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(3) Accord du 15/12/00 Effet au 01/01/01 Accord du 12/12/01 Effet au 01/01/02 Accord du 14/04/03 Effet au 01/01/03 Accord du 19/12/03 Effet au 01/01/04 Accord du 21/12/04 Effet au 01/01/05			(3)	L'accord du 15/12/00 est le premier accord de salaires qui met en place plusieurs (6) " <b>barèmes des appointements annuels minimaux</b> " des ingénieurs et cadres de la Métallurgie ; 4 sont établis sur la base de forfaits en heures ou en jours ou sans référence horaire et 2 applicables sur la base de la durée légale du travail de 35 h et 39 h. Parallèlement et " <b>sans préjudice des barème d'appointements annuels minimaux</b> " précités " <b>il est institué, à partir de l'année 2001, un plancher annuel de transition, qui constitue le montant fixe au-dessous duquel aucun ingénieur ou cadre... ne pourra être rémunéré, pour le classement qui lui est applicable</b> ". <b>Ce dispositif nouveau "ne constitue pas un barème d'appointements annuels minimaux... mais s'ajoute à ce barème</b> d'appointements annuels minimaux... mais s'ajoute à ce barème comme une garantie spécifique soumise à ses règles propres" et dont les valeurs sont celles du barème 39 h de 1998 qui était également applicable en 1999 (1 <sup>er</sup> coefficient = 14 205 €). S'agissant des salaires minima, on peut noter que la grille pour 39 h est revalorisé (1 <sup>er</sup> coefficient = 14 402 €) et que les valeurs de la grille 35 h sont proratarisées sur la base de 35/39 <sup>ème</sup> (1 <sup>er</sup> coefficient = 12 925 €), ce qui marque une <b>absence de compensation des salaires minima</b> . L'accord du 12/12/01 ne présente plus de barème 39 h. Les accords prenant effet depuis l'année 2002 (conclus chaque année) revalorisent la grille 35 h d'environ 2,2 % et stabilisent le barème du plancher annuel de transition aux valeurs fixées dans l'accord d'origine (de décembre 2000). Le 1 <sup>er</sup> coefficient du barème 35 h est inférieur à l'ensemble des GMR.
(4) Accord du 28/06/02 Effet au 01/09/02 Accord du 16/01/03 Effet au 01/01/03 Accord du 20/02/04 Effet au 01/01/04			(4) Base 35 h	L'accord de salaires de juin 2002 met en place une nouvelle grille de classification et institue un barème de rémunérations annuelles garanties pour 35 h. Les accords de salaires revalorisent la grille en moyenne de 1,9 % en 2003 et de 2 % en 2004.
(3) Accord du 04/04/01 Effet 01/01/01 Accord du 06/12/02 Effet 01/01/03 Accord du 18/06/04 Effet 01/01/04	(3) Base 35 h	(3) Création de garanties annuelles et mensuelles pour 35 h		L'accord pour l'année 2000 comportait des salaires minima ayant les mêmes montants sur 35 h et 39 h ( <b>compensation</b> ). L'accord de salaires du 04/04/2001 crée des rémunérations garanties annuelles applicables uniquement aux entreprises réduisant le temps de travail (au plus à 35 h) à compter du 01/01/01 et, parallèlement met en place une rémunération mensuelle minimum pour les 4 premiers niveaux de la classification. Les accords de salaires suivants revalorisent les barèmes de 1,8 % en 2003 et de 2,1 % en 2004. L'accord du 18/06/04 unifie le régime des minima pour toutes les entreprises de la branche (les minima mensuels et annuels sont désormais applicables aux entreprises ayant une durée collective supérieure à 35 h).
(3) Accord du 11/01/01 Effet 01/02 et 01/05/01 Accord du 18/10/01 Effet 01/12/01 et 01/01/02 Accord du 18/04/02 Effet 01/05/02 Accord du 18/03/03 Effet 01/01/03 Accord du 07/05/04 Effet 01/04 et 01/05/04 Accord du 28/09/04 Effet extension	(3) TH revalorisé			Les accords de salaires pour 2001 et 2002 ne font référence à aucune durée du travail. Ils présentent uniquement une grille de salaires horaires comportant une augmentation totale sur l'année 2001 de 4,6 % et de 2,3 % en 2002 (les accords ou RP précédents indiquaient aussi le taux horaire mais également le mensuel, base 169 h). L'accord RTT ne prévoyait rien sur la compensation salariale et les accords de salaires précités n'apportent aucune précision sur ce point, ce qui <b>conforte l'idée d'une absence de compensation des minima</b> . Les accords suivants revalorisent la grille de 0,8 % en 2003 et de 2,4 % en 2004.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
Mutualité	A : 30/10/98 Effet du 11/11/98 au 31/12/99 CC 31/01/00	L'accord RTT précisait que la RTT ne pouvait avoir de conséquence sur la rémunération lorsqu'elle avait pour effet de ramener l'horaire hebdomadaire moyen au plus à 34 h 52. Il précisait en son article 3 que "les organismes devraient avoir conclu, dans les formes imparties, un accord d'application du présent texte au plus tard fin juin pour les entreprises de plus de 20 salariés, fin décembre pour les autres" ; cette date correspondant alors à la fin de l'application de l'accord RTT. La nouvelle convention collective précise que la durée du travail est celle applicable au niveau de l'organisme mutualiste.	✓	✓				2 ans (valeur du point) clause de sauvegarde
Navigation de plaisance	A : 12/04/00 E : 20/01/01	Le maintien du salaire antérieur (base 169 h) et des minima conventionnels est assuré par le versement d'un complément différentiel intégré au salaire mensuel dans un délai de 3 ans ; par tiers pour les minima et selon des normes définies par les entreprises pour les salaires réels.	✓	✓	IC	3 ans		
Navigation libre	<u>Pas d'accord RTT</u>	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et n'a pas renégocié d'accord depuis mars 1998.						
Notariat	A : 26/11/99 E : 07/04/00 A : 08/06/01 E : 01/10/01	Maintien de la rémunération mensuelle (diminuée des primes occasionnelles, des heures supplémentaires et de la bonification) par le versement d'une "indemnité différentielle" qui diminuera progressivement par le biais des augmentations de rémunération pendant une durée de 15 mois à compter de l'entrée en vigueur de la RTT (lorsque celle-ci est au plus à 35 h). A l'expiration de ce délai, le solde résiduel est transformé en points. L'accord de salaires de 2001 prévoit une compensation partielle des minima.	✓ partielle	✓	IC	15 mois		
Optique	<u>Pas d'accord RTT</u>	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et affiche ses barèmes de minima sur 169 h, jusqu'en décembre 2004.						
Panneaux à base de bois	<u>Pas d'accord RTT</u>	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et affiche ses barèmes de minima sur 169 h, jusqu'en décembre 2003.						
Papeterie (fabrication d'articles de)	A : 01/03/00 E : 01/03/00	Déclaration d'intention dans le préambule sur la "volonté de préserver le pouvoir d'achat des salariés". L'accord de salaires d'avril 2002 <b>compense et revalorise</b> les minima antérieurs.	✓					Gel de 3 ans de certaines dispositions de la CC dont la prime d'ancienneté

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(3) Accord du 24/10/01 Effet 01/01/02 Accord du 15/11/02 Effet 01/01/03 Accord du 03/11/04 Effet 01/01/05		(3) Base 35 h		L'accord RTT de 1998 prévoyait un gel des minima pendant les années 2000 et 2001. Une nouvelle CC est conclue en janvier 2000. Une recommandation patronale du 06/12/00, avec effet rétroactif au 01/02/00, revalorise le bas de grille et prévoit pour les salariés restés à 39 h une prime de 0,5 % du salaire brut annuel (avec un minimum de 106,71 €). L'accord de salaires du 24/10/01 applicable en janvier 2002 revalorise de 1,7 % l'ensemble de la grille des rémunérations annuelles, la période de gel prenant fin conformément aux dispositions de l'accord RTT. Les accords de novembre 2002 et 2004 prévoient chacun une augmentation moyenne respective de 1,5 % et de 1,6 %.
(3) Accord du 08/01/03 Effet au 01/03/03 Accord du 30/06/04 Effet au 01/07 et 01/10/04 Effet au 01/01, 01/03 et 01/06/05		(3) même montant 35 h-39 h  Base 35 h		L'accord RTT prévoit le <b>maintien</b> des minima et des réels (les modalités d'intégration de l'IC peuvent être différentes selon qu'il s'agit de minima ou de réels) mais sans envisager de modération salariale ni de gel. Par ailleurs on n'enregistre aucune revalorisation en 1999. La convention collective conclue le 22/12/00 n'est pas en vigueur car non étendue, or son effet est lié à l'extension. L'accord de salaires de janvier 2003 revalorise la grille sur une base de 35 h (premier barème 35 h). L'accord de salaires de juin 2004 revalorise la grille de 2,5 % en moyenne sur l'année 2004.
(1) Accord du 30/03/98 Effet au 01/04/98		(1) Base 39 h		Le Comité Central des Armateurs de France a dénoncé le 17/03/1999 l'accord du 20 février 1951 concernant les conditions de rémunération (la fin du délai de prorogation est au 01/07/2000). Pas de revalorisation des minima depuis avril 1998.
(2) Accord du 08/06/01 Effet 01/10/01 (3) Accord du 17/09/02 Effet au 01/10/02 Accord du 07/02/03 Effet au 01/04/03 Accord du 12/02/04 Effet au 01/03/04		(2) et (3)  Base 35 h		Le premier accord RTT (du 26/11/99) prévoyait un délai de résorption de l'indemnité compensatrice de 3 ans quelle que soit l'ampleur de la RTT ; celui du 08/06/2001 distingue selon le niveau de RTT en ramenant à 15 mois le délai précité lorsque la réduction est au plus à 35 h et sans autre précision pour le cas d'une RTT comprise entre 39 h et 35 h. Bien que les accords RTT ne prévoient pas le maintien des salaires minima, on peut noter que l'accord de salaires de 2001 (basé sur 35 h) intègre partiellement une compensation. Les derniers accords de salaires revalorisent la grille 35 h de 2,2 % en 2002, de 2 % en 2003 et de 3,3 % en 2004.
(1) Accord du 23/03/01 Effet au 01/04/01 Accord du 25/5/04 Effet au 01/01/05		(1) Base 39 h  Base 35 h		Pas d'accord RTT. Les salaires minima sont basés sur 169 h et aucun accord de salaires n'a été conclu en 2002 et 2003. Le dernier accord, conclu en 2004, présente le premier barème de minima sur une base 35 h (premier coefficient : 1 135 €).
(1) Accord du 20/03/01 Effet au 01/01/01  Accord du 23/03/04 Effet au 01/01 et 01/04/04		(1) Base 39 h  Base 35 h		Pas d'accord RTT. Les salaires minima sont basés sur 169 h et aucun accord de salaires n'a été conclu en 2002 et 2003. Le dernier accord, conclu en 2004, présente le premier barème de minima sur une base 35 h mensuelle (premier coefficient : 1 056,09 €) et annuelle.
(3) Accord du 30/04/02 Effet 01/03/02 Accord du 08/01/04 Effet 01/12/03		(3) Base 35 h		L'accord RTT (de mars 2000) ne prévoit aucun maintien de salaires (minima ou réels). L'accord de salaires d'avril 2002 affiche des salaires mensuels pour 151,67 h ( <b>compensation et revalorisation</b> de 4 % par rapport au barème précédent de décembre 1998). Les derniers accords de salaires revalorisent la grille en moyenne de 2,5 % en 2002 et 2004. (Pas d'accord de salaires conclu en 2003). 6 coefficients sur 7 de la grille des ouvriers et 14 coefficients sur 15 de la grille des employés sont inférieurs à la GMR 5.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
Papier carton transformation	A : 27/04/99 E : 09/08/99	*Les parties signataires incitent les entreprises à rechercher à leur niveau des solutions favorables à l'emploi... et ainsi créer les conditions permettant la RTT avec la volonté de préserver le pouvoir d'achat des salariés*. L'examen des effets de la RTT sur les minima est renvoyé à la prochaine négociation annuelle de branche. L'accord de mai 2001 <b>compense et revalorise</b> les minima mensuels sur 35 h de 4,6 % par rapport au barème antérieur applicable depuis avril 1996.						
Papier carton production	A : 27/04/99 E : 09/08/99	*Les parties signataires incitent les entreprises à rechercher à leur niveau des solutions favorables à l'emploi... et ainsi créer les conditions permettant la RTT avec la volonté de préserver le pouvoir d'achat des salariés*. L'examen des effets de la RTT sur les minima est renvoyé à la prochaine négociation annuelle de branche. L'accord de mai 2001 <b>compense et revalorise</b> les minima mensuels sur 35 h de 4,6 % par rapport au barème antérieur applicable depuis avril 1996.						
Parcs de loisirs	A : 01/04/99 E : 01/06/99	Le principe du maintien des salaires minima conventionnels s'applique également aux salaires réels. Le terme de l'intégration de l'IC sera : - le 01/01/2003 pour les entreprises de plus de 20 salariés - le 01/01/2005 pour les moins de 20 salariés.	✓	✓	IC		✓	
Parfumerie esthétique	<u>Pas d'accord RTT</u>	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et affiche ses barèmes de minima sur 169 h jusqu'en mars 2004.						
Particulier employeur	<u>Pas d'accord RTT</u>	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et affiche ses barèmes de minima sur 174 h.						
Pâtisserie	A : 28/09/99 E : 01/01/00 A : 27/09/01	Maintien du salaire brut mensuel de base. En cas de RTT sous forme de modulation ou de congé supplémentaire "la rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires mensuels mini conventionnels". On peut alors en déduire qu'il y a maintien des minima pour les salariés en place ayant réduit leur temps de travail.	✓	✓				2 ans (avec une clause de sauvegarde)



Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(3) Accord du 09/05/01 Effet 01/01/01 et 01/04/01 Accord du 09/05/01 Effet 01/01/01 Accord du 11/06/02 Effet 01/01 et 01/06/02		(3) Base 35 h	(3) Création d'une RAG Base 35 h	Aucun accord de salaires n'est enregistré en 2000. L'accord RTT prévoyait un examen des effets de la RTT dans le cadre de la négociation annuelle de branche. L'accord de mai 2001 revalorise les minima mensuels sur 35 h de 4,6 % sur avril 1996 ( <b>compensation et revalorisation</b> ) et crée parallèlement une rémunération annuelle sur une base horaire de 35 h. L'accord de 2002 revalorise d' environ 3 % les 2 grilles. Pas d'accord de salaires conclu en 2003 et 2004.
(3) Accord du 09/05/01 Effet 01/01/01 et 01/04/01 Accord du 09/05/01 Effet 01/01/01 Accord du 11/06/02 Effet 01/01 et 01/06/02		(3) Base 35 h	(3) Création d'une RAG Base 35 h	Aucun accord de salaires n'est enregistré en 2000. L'accord RTT prévoyait un examen des effets de la RTT dans le cadre de la négociation annuelle de branche. L'accord de mai 2001 revalorise les minima mensuels sur 35 h de 4,6 % sur avril 1996 ( <b>compensation et revalorisation</b> ) et crée parallèlement une rémunération annuelle sur une base horaire de 35 h. L'accord de 2002 revalorise d' environ 3 % les 2 grilles. Pas d'accord de salaires conclu en 2003 et 2004.
(1) Accord du 28/01/99 Effet 01/01/99 (3) RP du 19/09/03 Effet 01/10/03		(1) (pas de référence horaire 39 h = 35 h) (3) (pas de référence horaire)		Aucun accord de salaires n'a été conclu depuis 1999. L'accord RTT prévoyait une modulation salariale mais pas de gel. Il posait par ailleurs le principe du <b>maintien des salaires minima</b> ; les valeurs applicables pour 39 h valent donc pour 35 h (39 h = 35 h). Une recommandation patronale s'applique à compter du 01/10/03. Elle revalorise la grille de salaires minima de 6 % sans précision de durée (à l'identique de la présentation de l'accord de salaires précédent de 1999). Pas d'accord de salaires conclu en 2004.
(1) Accord du 25/01/96 Effet 01/01 et 01/04/96  Accord du 27/04/04 Effet 01/04/04		(1) Base 39 h  Base 35 h		Pas d'accord RTT. L'accord de salaires conclu en 2004 présente le premier barème de minima sur une base 35 h (1 <sup>er</sup> coefficient : 1 137 €). Pour mémoire, la dernière revalorisation remontait à avril 1996.
(1) Accord du 04/07/02 Effet 01/11/02 Accord du 03/07/03 Effet 01/11/03 Accord du 02/07/04 Effet 01/12/04	(1)	(1) Base 174 h		Cette branche n'est pas soumise à la durée légale (elle relève du livre septième du code du travail).
(3) Accord du 27/09/01 Effet 01/10/01 Accord du 10/04/03 Effet 01/05/03 et 01/07/03 Accord du 09/03/04 Effet 01/04/04 et 01/07/04 Accord du 13/07/04 Effet 01/10/04	(3)	(3) 35 h = 39 h Base 35 h		L'accord RTT (de septembre 1999) fixe une <b>durée conventionnelle à 35 h aux échéances légales</b> et prévoit un gel des minima pendant 2 ans. L'accord du 27/09/01 revalorise la grille de 5,1% (sur juillet 1997). Il n'y a pas d'accord de salaires en 2002 mais l'existence dans l'accord RTT d'une compensation des minima permet de considérer que la grille des salaires mensuels établie pour 39 h vaut également pour 35 h ( <b>compensation et revalorisation</b> ). L'accord de salaires d'avril 2003 présente une grille revalorisée de 3 % en 2003 et comportant toujours, par coefficient, la mention du taux horaire et du salaire mensuel mais cette fois sur 151,67 h. Les revalorisations sont en moyenne de 3,3 % en 2003 et de 3 % en 2004.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
<b>Pétrole industrie</b>	A : 06/05/99 E : 09/08/99	"La réduction de la durée légale du travail n'entraînera pas de réduction corrélative de la valeur du point mensuel et de sa majoration conventionnelle : le <b>barème des appointements mensuels minima</b> applicable à la signature de l'accord sera <b>maintenu</b> ".	✓					2 ans (jusqu'à l'automne 2001) mais clause de sauvegarde
<b>Pharmacie industrie</b>	<u>Pas d'accord RTT</u>	Pas d'accord RTT de branche, mais des dispositions salariales récentes liées à la RTT sont prévues dans les accords de salaires qui revalorise davantage la grille 35 h que celle basée sur 39 h ( <b>compensation partielle des minima</b> ).						
<b>Pharmacie d'officine</b>	A : 23/03/00 E : 24/07/00	Maintien des salaires minima prévu pour les entreprises de moins de 20 salariés. "Le salaire mensuel conventionnel au 31/12/2000 est maintenu en cas de RTT par l'attribution d'une indemnité compensatrice... qui deviendra sans objet au plus tard le 31/12/2003". En outre il existe une incitation à maintenir les salaires réels.	✓	(✓)	IC	3 ans		
<b>Pharmacie produits fabrication et com.</b>	<u>Pas d'accord RTT</u>	Pas d'accord RTT de branche, mais des dispositions salariales récentes liées à la RTT sont prévues dans un accord de salaires de juin 2001 marquant l'existence d'un <b>maintien des minima</b> .						

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(3) Accord du 22/11/00 Effet 01/01/01  Accord du 22/11/01 Effet 01/01/02 Accord du 04/12/02 Effet 01/01/03 Accord du 26/11/03 Effet 01/01/04 Accord du 14/12/04 Effet 01/01/05		(3) val. du point mensuel revalorisée (pas de durée de référence) Base 35 h pour tout salarié à temps complet	(3)	Les accords de salaires précédant l'accord RTT précisaient qu'ils étaient conclus sur une base de 39 h ; depuis, les nouveaux accords n'indiquent aucune durée de référence. Ils pourraient être basés sur 39 h et 35 h compte tenu de la compensation prévue par l'accord RTT mais comme par ailleurs la période de gel de 2 ans est dépassée on peut penser que la grille est essentiellement pour 35 h. L'accord du 22/11/01 précise que la RAG est applicable en 2002 <i>pour tout salarié à temps plein</i> ; en conséquence pour 35 h ( <b>compensation et revalorisation</b> de 1,9 %) ; même présentation pour les accords suivants.
(4) Accord du 18/10/00 Effet au 01/11/00 et 01/01 et 01/07/01 Accord du 10/04/02 Effet au 01/04/02		(4) Bases 35 et 39 h différentes  Base 35 h		L'augmentation de la grille 169 h est beaucoup plus faible que celle de la grille 151,67 h. Au départ, la grille sur 151,67 h correspond au strict prorata de la grille 169 h, puis la revalorisation suivante est de 6 % au 01/01/01 pour la grille 151,67 h (au lieu de 11 % s'il y avait eu compensation totale) et de seulement 1 % pour la grille 169 h. La progression de la grille 35 h est de 2 % en 2002 et de 4 % en 2003 alors que pour la grille 39 h elle est respectivement de 1,4 % et de 2 %. L'accord de salaires du 12/12/02 est non applicable car fait l'objet d'une opposition par les syndicats de salariés.
(3) Accord du 19/01/01 Effet 01/01/01 et 01/07/01 Accord du 17/12/01 Effet 01/01/02 Accord du 16/12/02 Effet 01/01/03 Accord du 15/12/03 Effet 01/01/04 Accord du 05/07/04 Effet 01/07/04 Accord du 13/12/04 Effet 01/01/05		(3) sur 37 h  sur 35 h		<b>La durée conventionnelle de la branche est fixée à 35 h</b> au 01/01/00 pour les rares établissements de plus de 20 salariés et, pour les moins de 20 salariés, à 37 h au 01/01/2001 et à 35 h au 01/01/2002. Les trois accords conclus depuis l'accord RTT prévoient chacun l'incorporation de l'IC selon les taux prévus dans l'accord RTT et une augmentation supplémentaire liée à l'inflation qui revalorise en conséquence la rémunération minimale garantie ( <b>compensation et revalorisation</b> ). Les grilles de salaires applicables en 2000 et 2001 n'indiquaient pas le total à verser, il convenait dès lors de rajouter la part restant de l'IC non encore incorporée. Pour l'accord conclu le 16/12/2002 seuls les montants afférents aux coefficients du bas de la grille (du 100 jusqu'au 155) doivent encore être complétés. Après intégration complète de l'IC, la branche présentera pour les 35 premières heures de travail effectif par semaine, un barème unique pour l'ensemble de ses entreprises pour les salariés en place et les nouveaux embauchés. Les revalorisations moyennes sont de 3,8 % sur l'année 2003 et de 3,9 % sur l'année 2004.
(4) Accord du 20/06/01 Effet au 01/02 et 01/07/01 et 01/01 et 01/07/02		(4) Bases 35 et 39 h différentes Base 35 h		L'accord du 20/06/01 présente 2 grilles 35 h et 39 h dont les valeurs sont différentes pour l'année 2001. A compter du 01/01/2002 les salaires minima sont uniquement établis pour 35 h en distinguant les barèmes applicables aux entreprises de plus de 20 salariés pour 2001 et 2002 et les barèmes applicables aux entreprises d'au plus 20 salariés pour 2002 et 2003. Les barèmes respectifs sont identiques mais décalés d'une année. Selon la taille de l'entreprise, en janvier 2002 ou janvier 2003 les valeurs de la grille 35 h rejoignent celles de la grille 39 h de 2001, ce qui caractérise une <b>compensation</b> totale des minima. La branche a, depuis janvier 2003 pour les 35 premières heures de travail effectif par semaine, un barème unique pour l'ensemble de ses entreprises pour les salariés en place et les nouveaux embauchés. Pas d'accord de salaires conclus en 2003 et 2004.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
Pharmacie répartition	A : 11/06/99 E : 24/11/99	Maintien des salaires minima assuré par une IC dégressive et intégrée dans le taux horaire sur une période de 4 ans. Recommandation de maintenir les salaires réels en renvoyant à l'entreprise les conditions du maintien.	✓	(✓)	IC	4 ans	A partir de 2001 Augmentation dans la limite de l'inflation	Gel de la grille des minima en 2000 prévu par l'accord RTT mais non appliqué par la suite.
Plasturgie	A : 17/10/00 E : 12/01/01	Incitation au maintien des salaires réels pratiqués à la date de signature de l'accord. A cette date le maintien des salaires minima et de la prime d'ancienneté est garanti.	✓	(✓)	IC possible			
Poissonnerie	A : 13/12/99 E : 01/08/00	"La réduction du temps de travail s'accompagne du maintien du salaire brut de base pour 169 h. Les entreprises de vingt salariés au plus pourront anticiper de manière progressive la mise en œuvre de la réduction du temps de travail. A chaque étape, le salaire horaire est revalorisé en divisant le montant en vigueur par le nouveau nombre d'heures appliqué." L'accord de salaires du 18/10/01 présente une grille établie pour 169 h jusqu'au 01/01/2002. A partir de cette date ce barème prendra en compte un horaire de base de 151,66 h ; ce qui caractérise la compensation des salaires minima.	✓	✓	TH			
Pompes funèbres	A : 16/02/00 E : 18/12/01 (Avenant du 7/06/01 E : 18/12/01)	L'accord RTT précise que "la réduction de la durée légale du travail n'entraînera pas de réduction corrélative des rémunérations minimales hiérarchiques conventionnelles : le barème des appointements mensuels minima sera maintenu". Parallèlement la RTT n'aura "pas pour effet d'entraîner la réduction corrélative de la rémunération telle que fixée par le contrat".	✓	✓			sur 3 ans	
Ports autonomes	A : 14/06/99 E : 01/07/99	Lors du passage de la durée hebdomadaire à 35 h, le taux de salaire horaire dans les établissements est modifié. Il augmente de 8,6 % correspondant au passage de 38 h à 35 h. Il y a donc compensation des minima par augmentation intégrale du taux horaire.	✓		TH			3 ans (avec une clause de sauvegarde)

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(2)  (3) Accord du 12/01/2000 Effet 01/01/2000 Accord du 15/12/2000 Effet au 01/01/01 et 01/10/01 Accord du 21/01/2002 Effet au 01/01 et 01/07/02 RP du 18/12/02 Effet au 01/01 ; 01/02 et 01/09/03 Accord du 15/12/03 Effet au 01/02 et 01/07/04	(2) TH et barème mensuel sur 151,67 h (3) TH et barème mensuel sur 151,67 h			Les trois accords conclus chaque année depuis l'accord RTT prévoient chacun l'incorporation de l'IC selon les taux prévus dans l'accord RTT et une augmentation supplémentaire liée à l'inflation, qui elle n'était pas prévue ( <b>compensation et revalorisation</b> ). On peut remarquer que les grilles de salaires n'indiquent pas le total à verser et qu'il convient dès lors de rajouter la part restant de l'IC non encore incorporée. La recommandation patronale du 18/12/03 intègre la dernière partie de l'IC au 01/01/03 et revalorise les salaires minima antérieures de 2,3 % sur l'année 2003. La branche a, depuis janvier 2003 pour les 35 premières heures de travail effectif par semaine, un barème unique pour l'ensemble de ses entreprises pour les salariés en place et les nouveaux embauchés. Les revalorisations moyennes sont de 2,3 % sur l'année 2003 et de 2 % sur l'année 2004.
(1) Accord du 10/11/98 Effet 01/01/99 (3) RP du 23/01/01 Effet 01/02/01 RP du 01/06/03 Effet 01/06/03 Accord du 16/12/04 Effet à l'extension		(1) Base 39h  (3) et 35 h = 39 h  Base 35 h		Pas d'accord de salaires postérieur à l'accord RTT, mais la recommandation patronale revalorise légèrement les salaires sans indiquer la durée de référence mais a priori pour 169 h 60. En application de l'accord RTT prévoyant le maintien des minima, les valeurs pour 39 h valent pour 35 h ( <b>compensation et revalorisation</b> ). Une recommandation patronale de juin 2006 présente un barème établi sur une base de 169 h 60. Un accord de classification a été conclu le 16/12/04. L'accord de salaires conclu le même jour présente une grille sur 151,67 h (1 <sup>er</sup> coefficient : 1 215 €). Par ailleurs il modifie le régime de la prime d'ancienneté en déconnectant son calcul des salaires minima.
(3) Accord du 27/09/00 Effet au 01/11/00 Accord du 18/10/01 Effet au 01/01/02 Accord du 31/10/02 Effet au 01/11/02 Accord du 28/10/03 Effet au 01/11/03 et 01/03/04 Accord du 06/10/04 Effet au 01/11/04		(3) Base 39 h jusqu'au 01/01/02 même montant 35 h - 39 h Base 35 h		L'accord RTT prévoit le maintien du salaire brut de base par augmentation du taux horaire (a priori salaire réel) et l'accord de salaires d'octobre 2001 met en évidence la compensation des salaires minima à partir du 01/01/2002. Les accords suivants revalorisent la grille de 2,4 % en 2002, de 2,5 % en 2003 et de 5,2 % en 2004.
(3) Accord du 16/02/00 Effet au 01/01/00 Accord du 03/12/02 Effet au 01/01/03 Accord du 18/09/03 Effet au 01/01/04		(3) Base 35 h		<b>L'accord RTT fixe à 35 h la durée conventionnelle</b> du travail effectif des salariés à temps complet aux échéances légales. La réduction du temps de travail s'accompagne du maintien des salaires minima et des salaires réels. L'accord de salaires du 16/02/00 <b>compense et revalorise</b> les valeurs en vigueur depuis mai 1997. L'accord de salaires de décembre 2002 revalorise en moyenne de 4 % les valeurs précédentes et le dernier accord applicable en janvier 2004 revalorise la grille en moyenne de 1,7 %.
(3) Accord du 04/05/01 Effet au 01/06/01 Accord du 01/03/02 Effet au 01/03/02 Accord du 05/12/02 Effet au 01/09/02 et 01/01/03 Accord du 12/06/03 Effet au 01/06/03 Accord du 05/02/04 Effet au 01/01 et 01/04/04		(3) Base 35 h et 38 h		La formule horaire correspondant à une durée du travail de 35 heures est modifiée dans l'accord RTT du 14/06/99 pour tenir compte de la nouvelle durée <b>conventionnelle hebdomadaire fixée à 35 h au 01/01/2000</b> et <b>maintenir les salaires minima</b> antérieurement basés sur 38 heures. Des accords de salaires sont régulièrement conclus dès l'année 2001. Ils fixent les taux de salaires horaires de valeurs différentes sur la base de 35 h et de 38 h hebdomadaire mais en aboutissant à la même valeur mensuelle pour chaque coefficient de la grille de classification.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
<b>Presse quotidienne régionale</b>	A : 24/06/99 Extension non demandée E : 24/06/99	<b>La durée conventionnelle</b> hebdomadaire moyenne de travail effectif est fixée à 35 heures, au plus tard au 01/01/2000. Les salariés concernés "voient leur rémunération mensuelle globale (éléments fixes) maintenue au niveau atteint lors de la mise en place effective de cette réduction dans l'entreprise".		✓				
<b>Prévention sécurité</b>	<u>Pas d'accord RTT</u>	Pas d'accord RTT dans la branche. Les incidences de la rémunération sont précisées dans les accords de salaire conclus régulièrement. L'accord de salaires du 27/04/2000 prévoit une compensation totale par une augmentation de 11,4 % du taux horaire.	✓		TH			
<b>Produits alimentaires élaborés</b>	A : 02/12/98 E : 21/04/99	Maintien des salaires minima conventionnels dans le cadre de l'annualisation qui peut s'organiser selon deux modalités: avec passage à 37 h (avenant 46) ou à 35 h (avenant 48).	✓		IC possible	2 ans	✓	✓
<b>Professions de la Photographie</b>	A : 24/07/01 E : 01/11/01	"La mise en œuvre de la RTT dans l'entreprise s'accompagne du maintien des salaires bruts de base appliqués dans l'entreprise et se fera sans réduction de rémunération pour les salariés employés à temps complet ou à temps partiel."		✓				
<b>Promotion construction</b>	A : 18/02/00 E : 01/08/00	Maintien des salaires minima (à 100 % pour les plus bas niveaux et à 50 % pour les catégories supérieures) assuré par le versement d'un complément différentiel qui diminuera progressivement par une revalorisation de 2,2 % au 1 <sup>er</sup> janvier des années 2000 à 2004.	✓ partielle		IC	4 ans		la garantie minimale est bloquée pendant 4 ans (clause de sauvegarde)

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(3) Accord du 26/04/00 Effet 01/05 et 01/10/00 Accord du 19/02/01 Effet 01/03 et 01/10/01 Accord du 05/03/02 Effet 01/03 et 01/09/02 Accord du 12/12/02 Effet 15/02/03 Accord du 17/04/03 Effet 01/04, 01/08 et 01/10/03 Accord du 29/03/04 Effet 01/04 et 01/09/04		(3) base 39 h et 35 h pour le SMPG  Base 35 h		L'accord RTT précise en son article 4-2 qu'«en contrepartie du <b>maintien</b> de la rémunération et de la diminution du temps de travail, les accords de salaires négociés au sein de la profession ne seront pas applicables pour les personnels concernés par une réduction du temps de travail jusqu'au 1 <sup>er</sup> janvier 2003»; à l'exception du «Salaires Minimum Professionnel Garantit (qui) reste une rémunération plancher à laquelle s'appliqueront les augmentations générales». Le barème s'applique en conséquence pour 39 h et le plancher mensuel non hiérarchisé (le SMPG) s'applique également pour 35 h. La <b>durée conventionnelle</b> hebdomadaire moyenne de travail effectif est <b>fixée à 35 heures, au plus tard au 01/01/2000</b> . Les revalorisations sont en moyenne de 1,5 % sur l'année 2003 et sur l'année 2004.
(4) Accord du 27/04/00 Effet 01/09/00 Accord du 30/10/00 Effet 01/01/01 Accord du 25/09/01 Effet 01/01/02 Accord du 27/09/02 Effet 01/02/03 Accord du 29/10/03 Effet 01/04/2004 et 01/07/05		(4) base 151,67 h		L'accord de salaires du 27/04/2000 prévoit une grille des minima mensuels basés sur 151,67 h qui intègre totalement la <b>compensation</b> RTT par une augmentation de 11,4 % du taux horaire (modalité rare).  Des revalorisations s'appliquent chaque année qui s'élèvent en moyenne à 2 % en 2002 et 2003, à 2,5 % en 2004 et 5 % en 2005.
(3) Accord du 22/04/99 Effet 01/01 et 01/04/99 Accord du 19/06/00 Effet au 01/01 et 01/06/00 Accord du 07/02/01 Effet 01/01/01 et 01/02/01 Accord du 21/11/02 Effet au 01/12/02 Accord du 19/03/03 Effet au 01/05 et 01/07/03 Accord du 01/04/04 Effet au 01/05 et 01/07/04		(3) Les accords précisent le TH, l'IC et le minima mensuel à verser sur la base de 39 h, 37 h ou 35 h, ainsi que la rémunération annuelle base 35 h à 39 h.  Base 39 h différente de 35 h (disparition de la base annuelle) Les accords précisent le TH, l'IC et le minima mensuel base 35 h		L'accord du 19/06/2000 revalorisait les barèmes base 39 h mais pas sur 35 h ; ce qui pouvait s'expliquer par le gel prévu dans l'accord RTT. L'accord du 07/02/2001 revalorise les barèmes sur les 2 bases horaires : 35 h - 39 h, et fixe des valeurs identiques, confirmant de fait la fin de la période de gel prévue par l'accord RTT ( <b>compensation et revalorisation</b> ). L'accord du 21/11/02 affiche des valeurs mensuelles différentes sur 39 h et 35 h avec l'indication des taux horaires et de l'IC. Les 2 derniers accords de salaires revalorisent la grille de 2,6 % en 2003 et 2,5 % en 2004.
(2) Accord du 24/07/01 Effet au 01/08/01		(2) Base 39 h		L'accord RTT prévoit «le maintien des salaires bruts de base appliqués dans l'entreprise». On en déduit qu'il s'agit uniquement du maintien des salaires réels. L'accord de salaires concomitant revalorise de 1,5 % la valeur de point de juillet 2000 fixée sur 169 h. Pas d'information sur les minima base 35 h. Le dernier accord conclu remonte à juillet 2001.
(2) Accord du 18/02/00 Effet 01/08/00  (3) Accord du 22/01/02 Effet 01/01/02 Accord du 05/02/03 Effet 01/01/03 Accord du 20/09/04 Effet 01/07/04		(2) grille sur 35 h (minima mensuel + IC dégressive pendant 4 ans)  (3) base 35 h comprenant partiellement l'IC et dont la partie restant à intégrer n'est pas précisée		L'accord de salaires applicable en 2002 constitue le premier accord de salaires depuis l'accord RTT. Il revalorise les valeurs de point en augmentant la part des minima afférente aux 35 premières heures, hors IC sans augmenter le montant total de la grille des minima (établie dans l'accord précédent) dont les valeurs, gelées pour le bas de grille jusqu'en 2004, constituent «la garantie minimale de salaire mensuel pour 35 hebdomadaires». L'accord de salaires applicable en 2003 poursuit comme prévu l'augmentation des valeurs de point et l'intégration du complément différentiel dans le salaire de base. On peut noter que la valeur du bas de grille (hors CD) correspond depuis l'accord RTT à la valeur du taux horaire du SMIC en vigueur (base 35 h).

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résort. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
<b>Propreté (entreprises)</b>	A : 10/11/98 E : 23/01/99	Maintien des salaires minima assuré par une aide dégressive qui s'intégrera dans le taux horaire jusqu'au 01/01/02. *A compter du 1 <sup>er</sup> juillet 1999, la durée conventionnelle de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 h par semaine pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif.*	✓		IC	3 ans		3 ans
<b>Publicité</b>	CC nouvelle du 16/03/04 E : 01/12/04	La nouvelle convention collective fixe les salaires minima sur une base de 35 heures.						
<b>Quincaillerie commerce interrégionale</b>	<u>Pas d'accord RTT</u>	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et affiche ses barèmes de minima sur 169 h.						
<b>Récupération Industrie et commerce</b>	A : 06/04/99 E : 09/08/99	"Les parties signataires invitent à rechercher, au niveau des entreprises, les meilleures solutions pour l'emploi, le maintien du pouvoir d'achat..., et à créer ainsi les conditions pour que la RTT puisse se réaliser au mieux des intérêts de chacun".						
<b>Reprographie</b>	A : 13/07/01 E : 02/01/02 avenant du 28/01/02 E : 09/02/02	"Les parties signataires conviennent dans le contexte de la réduction du temps de travail, de ne <b>pas remettre en cause les salaires pratiqués à la date de la signature du présent accord</b> , y compris la prime annuelle, ces salaires étant, jusqu'à la date d'entrée en vigueur du présent accord, calculés sur la base d'un horaire hebdomadaire de 39 heures".		✓	IC			
<b>Restaurants de collectivité</b>	A : 15/01/99 E : 09/06/99	Maintien des rémunérations et augmentation des salaires minimaux au 01/01/2000.	✓	✓	TH ou IC	01/01/01 au plus tard	Jusqu'en décembre 2002	



Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(3) Accord du 08/01/01 Effet 01/10/01 Accord du 03/05/02 Effet 01/11/02 Accord du 25/06/02 Effet 01/11/02 Accord du 21/01/03 Effet 01/07/03 Accord du 04/12/03 Effet 01/07/04		(3) Base 35 h		L'accord de salaires du 08/01/2001 revalorise la grille des minima (de 4,7 %) après une période de gel de 3 ans, conformément aux dispositions prévues dans l'accord RTT, et, présente une grille unique sur la base de 35 h ; ce qui marque la fin de la période d'intégration de l'IC. Les valeurs applicables en 2002 représentent une augmentation de 1 % puis 1,5 % après la mise en place des nouvelles classifications et une augmentation de 2,8 % en 2003. *A compter du 1 <sup>er</sup> juillet 1999, la durée conventionnelle de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 h par semaine pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif.* La branche a, depuis juillet 2002, pour les 35 premières heures de travail effectif par semaine, un barème unique pour l'ensemble de ses entreprises pour les salariés en place et les nouveaux embauchés. Les revalorisations sont en moyenne de 2,8 % en 2003 et en 2004.
(4) CC nouvelle 16/03/04 Effet 01/12/04		(4) Base 35 h		La branche n'avait pas conclu d'accord de salaires depuis 1980. La nouvelle convention collective présente une nouvelle grille de classifications et des salaires minima mensuels et annuels. Elle prévoit également des dispositions transitoires relatives à la prime d'ancienneté (jusqu'en 2010).
(1) Accord du 04/07/01 Effet 01/07/01		(1) Base 39 h		Pas d'accord RTT. Les salaires minima sont basés sur 169 h et aucun accord de salaires n'a été conclu depuis juillet 2001.
(4) Accord du 30/11/01 Effet 01/12/01 Accord du 06/05/02 Effet 01/06/02 Accord du 11/06/03 Effet 01/07/03	(3) TH	(3) TH x durée mensuelle (bases différentes)		Les barèmes sont différents sur 35h et 39h. Les salaires mensuels minima sont le résultat du produit du taux horaire par le nombre d'heures travaillées. Il n'y donc pas de compensation des minima, conformément à l'accord RTT qui n'imposait aucun maintien de salaire. Les accords de salaires conclus depuis l'accord RTT revalorisent les barèmes de 1,9 % en 2001, 2 % en 2002, 6,1 % en 2003. Pas d'accord conclu en 2004.
(1) Accord du 18/03/97 Effet 01/04/97		(1) Base 39 h		L'accord RTT fixe la durée conventionnelle du travail à 35 h aux échéances légales et précise que la RTT n'aura pas d'incidence sur les salaires pratiqués à la date de la signature (autrement dit compensation des salaires réels).
(2) Accord du 15/01/99 Effet 01/01/01 (3) Accord du 07/02/01 Effet 01/04/01 Accord du 19/09/01 Effet 01/10/01 Accord du 29/03/02 Effet 01/04 et 01/10/02 Accord du 16/10/02 Effet 01/10/02 Accord du 27/06/02 Effet 01/07 et 01/10/03 Accord du 23/06/04 Effet 01/07 et 01/10/04		(2) et (3) Base 35 h		Les salaires minima applicables sur 35 h revalorisent la grille antérieurement applicable sur 39 h (compensation et revalorisation). Les accords de salaires revalorisent régulièrement les valeurs désormais applicables pour 35 h ; environ 5 % en 2001, 2 % en 2002, 2,7 % en 2003 et 3 % en 2004.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
<b>Restauration rapide</b>	A : 15/04/99 E : 12/06/99	Maintien des rémunérations par le versement d'une indemnité dégressive de RTT s'intégrant dans le salaire de base au plus tard au 31/12/2001. L'accord RTT revalorise jusqu'en novembre 2001, sur la base de 35 h les taux horaires minima non compensés.		✓	IC	31/12/01 au plus tard		
<b>Sérigraphie</b>	A : 21/12/99 E : 12/05/00	"Les salariés des entreprises qui mettent en œuvre ce mode d'organisation du travail différentielle leur permettant de conserver une rémunération globale équivalente à leur rémunération antérieure à la réduction du temps de travail dans l'entreprise. Cette compensation pour réduction d'horaire devra être intégrée au salaire de base dans un délai maximum de 3 ans."		✓	IC	3 ans		
<b>Sidérurgie</b>	<u>Pas d'accord RTT</u>	Pas d'accord RTT de branche, mais des dispositions salariales récentes liées à la RTT sont prévues dans un accord de salaires mais sans compensation des minima.						
<b>Sociaux centres socioculturelles</b>	A : 08/06/99 E : 26/12/99	"La réduction de la durée du travail de 37 h 30 à 35 heures s'effectue avec le maintien de la rémunération mensuelle... La rémunération conventionnelle mensualisée pour un temps complet correspond à 151,67 h."	✓					gel valeur de point jusqu'au 31/12/01 (clause de sauvegarde liée à l'indice INSEE)
<b>Sol produits engrais</b>	A : 29/07/98 E : 23/01/99 Avt : 18/09/00 Avt : 11/07/01	Maintien des salaires par le versement d'une "prime RTT" pouvant être intégrée dans le salaire de base afin de tenir compte des situations individuelles des salariés.		✓	IC	0 à 4 ans		Possible jusqu'à 4 ans
<b>Sport équipement</b>	A : 12/04/99 E : 09/08/99	La rémunération est maintenue dans le cadre de l'annualisation du temps de travail.		✓				

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(2) Accord du 15/04/99 Effet 01/11/99 (3) 01/11/00 et 01/11/01 Accord du 15/02/02 Effet 01/09/02 Accord du 12/03/03 Effet 01/07/03 Accord du 24/06/04 Effet 01/07/04		(2) et (3) Base 35 h	RAG seulement pour cadres	La durée conventionnelle est fixée à 35 h au 01/11/99. La grille des minima applicable sur 39 h avant l'accord RTT débutait à 1 049,11 €. L'accord RTT fixe pour 35 h, les taux horaires garantis du 01/01/99 au 01/11/01 en précisant le calendrier et les taux de revalorisation correspondant à la compensation progressive des minima. Le 1 <sup>er</sup> coefficient de la grille s'élève à 1 036,09 € au 01/11/01 (compensation totale). La grille 35 h est revalorisée de 1,4 % en 2002, de 3,5 % en 2003 et de 4,4 % en 2004.
(3) Accord du 13/06/03 Effet au 01/09/03		Base 35 h		L'accord de salaires de juin 2003 basé sur 35 h est le premier accord conclu depuis novembre 1998. L'accord RTT ne prévoit aucune compensation salariale. Pas d'accord conclu en 2004.
(4) Accord du 07/05/98 Effet 01/01/98 Accord du 21/06/00 Effet 01/01/00 Accord du 04/05/01 Effet 01/01/01 Accord du 21/05/03 Effet 01/01/03 Accord du 18/05/04 Effet 01/01/04		(4) Base 39 h	(4) Base 39 h  (4) Base 35 h	Les barèmes sont différents sur 35 h et 39 h. Les barèmes sur 39 h de l'accord du 07/05/98 s'appliquent jusqu'au 01/01/02. La convention collective du 20/11/01 reprend les valeurs au 01/01/01 de la RAG base 35 h de l'accord du 04/05/01. On en déduit que la <b>branche n'a pas compensé les salaires minima</b> . L'accord de salaires conclu en mai 2003 revalorise la RAG de 6,2 % et celui conclu en 2004 prévoit une augmentation moyenne de 1,7 %.
(3) Accord du 12/01/01 Effet au 01/01/01 Accord du 28/02/02 Effet au 01/03/02 Accord du 21/11/02 Effet au 01/03/03 Accord du 19/11/04 Effet au 01/01/05			(3) Base 35 h	L'accord RTT fixe à 35 h la durée moyenne hebdomadaire de travail au plus tard au 01/01/2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et au plus tard au 01/01/2002 pour les autres entreprises. Il maintient les salaires minima sur la base de la valeur de point applicable depuis janvier 1998. L'accord de salaires de janvier 2001 revalorise de 1,3 % cette valeur de point ( <b>compensation et revalorisation</b> ). Les 2 derniers accords revalorisent la grille de 1,4 % en 2003 et de 1,2 % en 2005.
(3) Accord du 11/07/01 Effet 01/07/01 Accord du 10/07/02 Effet 01/07/02 Accord du 11/06/03 Effet 01/07/03 Accord du 08/07/04 Effet 01/07/04		(3) Bases 35 h et 39 h différentes  Base 35 h		Les barèmes sont différents sur 35 h et 39 h (revalorisation de 3,6 %). L'accord RTT ne prévoyait pas la compensation des minima. L'accord de salaires du 11/07/01 indique "qu'au 1 <sup>er</sup> janvier 2002 il conviendra de substituer à la grille de salaires conventionnels actuelle base 39 h, une grille de salaires conventionnels basée sur 35 h". L'accord de salaires de 2002 revalorise le barème 35 h précédent de 2,4 %. Les accords de salaires suivants revalorisent la grille de 5,5 % en 2003 et également en 2004. Toute la grille des ouvriers et des employés est inférieure à la GMR 5.
(3) Accord du 4/04/01 Effet 01/05/01 Accord du 15/04/02 Effet 01/10/02 Accord du 18/11/02 Effet 01/01/03 Accord du 02/12/03 Effet 01/01/04	(3) TH nouveau			Les accords de salaires de 2001 et 2002 ne présentent plus comme auparavant une grille de minima mensuels par coefficient mais seulement des valeurs horaires, sans préciser la durée de référence. On pourrait supposer que c'est pour tenir compte des 2 durées de temps de travail. Par ailleurs l'accord RTT n'imposant pas le maintien des minima, les valeurs des salaires minima mensuels sont différentes sur 39 h et 35 h. Les revalorisations sont en moyenne de 6,2 % en 2001, de 4,1 % en 2002, de 2,4 % en 2003 et de 3,4 % en 2004.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
Sucrerie distillerie	A : 18/08/98 E : 01/06/99 A : 28/06/00	Maintien des salaires minima sur la base de la grille revalorisée au 01/10/1995  "L'horaire annuel normal du personnel permanent est de 1 586,55 h ce qui correspond à une <b>moyenne hebdomadaire conventionnelle de 35 heures</b> ".	✓		IC		✓	
Télécom- munications	A : 04/06/99 E : 01/09/99	"La réduction du temps de travail à 35 heures se fera en maintenant le niveau du salaire mensuel contractuel de base selon des modalités négociées au sein de l'entreprise" (maintien des salaires réels). Les salariés nouvellement embauchés seront rémunérés sur les mêmes bases.		✓				
Téléphériques	<u>Pas d'accord RTT</u>	L'avenant n° 27 du 21/11/02 précise que "compte tenu des engagements du Gouvernement relatifs à l'harmonisation des différentes garanties minimales de rémunération ainsi qu'à l'évolution du SMIC à échéance du 1 <sup>er</sup> juillet 2005, les parties signataires ont engagé une réflexion sur l'évolution de la grille de rémunération mensuelle minimale "169 heures" vers une grille de rémunération mensuelle minimale "151,67 heures" à échéance du 1 <sup>er</sup> décembre 2005.						
Textile industrie	A : 16/10/98 E : 23/01/99 A : 31/10/01 E : extension	Incitation au maintien du pouvoir d'achat.						
Thermiques équipements	A : 14/01/99 E : 01/07/99	La rémunération annuelle garantie conventionnelle et le salaire minimum mensuel conventionnel sont maintenus pour le nouvel horaire de 35 h.	✓					
Tissus, tapis, linge de maison	A : 18/09/00 E : 23/06/01	"La réduction à 35 heures du temps de travail n'aura pas d'incidence sur la rémunération des salariés, calculée hors primes et heures supplémentaires" (salaire réel). Le salaire des nouveaux embauchés sera établi sur les mêmes bases. L'accord de salaires du 31/10/01 <b>compense</b> les salaires minima conventionnels.	✓	✓	IC		✓	

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(2) Accord du 28/06/00 Effet 01/10/00 (3) Accord du 02/10/01 Effet 01/01/02 Accord du 31/07/02 Effet 01/08/02 Accord du 30/05/03 Effet 01/04 et 01/06/03	(2) grille précisant le TH majoré, les barèmes mensuel et annuel sur 35 h (= 39 h) (3) Base 35 h			L'accord du 28/06/2000 relatif à l'ARTT et aux barèmes minima de salaires complète l'accord du 18/08/1998 sur les 35 h, et revalorise de 1,2 % les rémunérations minimales de la CC ( <b>compensation et revalorisation</b> ). La <b>durée conventionnelle de la branche est fixée à 35 h au 01/06/99</b> . L'accord du 02/10/2001 convertit la grille en vigueur en euros ; celui de juillet 2002 revalorise l'ensemble de la grille mensuelle de 2,6 % et crée un plancher annuel non hiérarchisé ; l'accord de 2003 revalorise les grilles d'environ 2 %. Pas d'accord conclu en 2004.
(3) Accord du 14/12/01 Effet au 01/01/02 Accord du 08/11/02 Effet au 01/01/03 Accord du 09/01/04 Effet au 01/01/04			Base 35 h	<b>La durée conventionnelle du travail est de 35 heures</b> à la date d'effet de la convention collective du 26/04/00 soit au 01/11/2000. L'accord RTT prévoit le maintien des salaires réels.
(4) Accord du 12/06/03 Effet au 01/06/03 Accord du 14/11/03 (4 annexes) Effet au 01/12/03 01/12/04 et 01/12/05 Accord du 26/05/04 Effet au 01/06/04	(4) Base 35 h	(4) Base 39 h		L'avenant n° 27 du 21/11/02 vise à opérer l'harmonisation des grilles de rémunération 169 h et 151,67 h à échéance du 1 <sup>er</sup> décembre 2005. L'avenant n° 63 du 01/12/03 s'inscrit dans ce cadre et crée des "grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis" par division, par 169 h, des salaires minimaux des grilles conventionnelles correspondantes de décembre 2002. <i>Ces grilles progresseront au titre de la convergence, de 11,43 % sur 3 ans, soit 3,674 % les 1<sup>ers</sup> décembre 2003, 2004 et 2005.</i> <i>Les coefficients 125 et 179 seront revalorisés de 5,75 % (convergence comprise).</i>
(3) Accord du 03/12/98 Effet 01/12/98 Accord du 06/10/03 Effet 01/11/03	(3)	(3) Base 39 h		L'accord national du 31 octobre 2001 précise, conformément aux dispositions de l'accord RTT, la recherche des meilleures solutions pour que la RTT puisse se réaliser sans nuire au pouvoir d'achat des salariés. L'accord d'octobre 2003 est le premier accord de salaires conclu depuis celui de décembre 1998. Il affiche un taux horaire. Pas d'accord salarial conclu en 2004. Toute la grille des ouvriers et des employés est inférieure à la GMR 5 et au SMIC 35 h.
(3) Accord 31/05/01 Effet 01/01 et 01/06/01		(3) Même montant 35 h - 39 h		L'accord du 31/05/01 revalorise les minima d'environ 4 % pour "l'horaire conventionnel" (le dernier accord de salaires remontait à janvier 1996). Les valeurs sont identiques sur 35 h et 39 h ( <b>compensation</b> ). Pas d'accord de salaires conclu depuis 2001.
(3) Accord 31/10/01 Effet 01/01/02 Accord 19/05/03 Effet 01/07/03 Accord 17/11/04 Effet 01/01/05		(3) Base 35 h		L'accord RTT prévoyait le maintien des salaires réels et l'accord de salaires suivant <b>compense et revalorise</b> au 01/01/02 le barème qui s'appliquait depuis 1997. Les deux derniers accords revalorisent, en moyenne, la grille de 2,2 % en 2003 et de 2,8 % en 2005.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
<b>Tourisme organismes à but non lucratif</b>	A : 30/03/99 E : 01/06/99	"La mise en oeuvre de cet accord de branche s'accompagnera du <b>maintien du salaire brut mensuel</b> jusqu'alors pratiqué sur la base de 169 heures" (a priori il s'agit des salaires réels). "La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels en vigueur avant la signature du présent accord. Afin de maintenir les niveaux de rémunération sur la base des 39 h, le taux horaire sera modifié de façon à maintenir le salaire de base". On peut alors en déduire qu'il y a également maintien des salaires minima."	✓	✓	TH		✓	
<b>Tourisme social et familial</b>	A : 25/07/01 E : 29/12/01	L'accord pose le principe du maintien du salaire, à priori des salaires minima, en renvoyant la fixation du salaire minimum à un avenant de salaires de même date qui précise que la branche s'engage au terme de 30 mois à atteindre la valeur du "SMIC 39 h du 1 <sup>er</sup> juillet 2001, intégrant les actualisations à venir". Ce rattrapage, qui s'achèvera au plus tard le 1 <sup>er</sup> juillet 2004, se fera en 3 étapes.	✓					
<b>Tracteurs Matériel Agricole Bât. Réparation</b>	A : 22/01/99 E : 18/04/99	Maintien de la rémunération notamment dans le cadre d'une annualisation, d'un travail par équipe et/ou par roulement. L'accord de salaires du 25 septembre 2003 <b>compense et revalorise</b> les minima antérieurs.	✓	✓				
<b>Transports aériens personnel au sol</b>	<u>Pas d'accord RTT</u>	Pas d'accord RTT de branche, mais des dispositions salariales récentes liées à la RTT sont prévues dans un accord de salaires de juillet 2001 qui <b>compense et revalorise</b> les minima antérieurs.						
<b>Transports publics urbains</b>	A : 22/12/98 E : 26/08/00	Pas de clause salariale dans l'accord RTT hormis le lissage du salaire. La durée conventionnelle du travail dans la branche sera de 35 heures hebdomadaires en moyenne sur des périodes de modulation ou de cycle. L'accord de salaires de juin 2000 prévoit une <b>compensation des minima</b> .						

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(3) Accord 10/12/01 Effet 20/12/01 Accord 12/03/03 Effet 01/11/03		(3) valeur du point Base 35 h		L'accord RTT fixe une <b>durée conventionnelle à 35h au 01/06/99 uniquement pour les entreprises de plus de 10 salariés</b> . Il prévoit par ailleurs de maintenir le "salaire brut mensuel", a priori le salaire réel. Les salaires minima mensuels conventionnels sont maintenus par augmentation intégrale du taux horaire (modalité rare). Le dernier accord de salaires revalorise la grille de 1 % en 2003. Pas d'accord de salaires conclu en 2004.
(2) Accord du 25/07/01 Effet 29/12/01 (3) Accord du 26/11/02 Effet 01/01 et 01/07/03		(2) (3) base 35 h		Le préambule de l'accord RTT (avenant n° 37) précise que "les parties signataires décident : (...) de modalités applicables à toutes les entreprises (titre I et III)". L'article 1 du titre I fixe la <b>durée du travail effectif à 35 h</b> par semaine pour les temps complets et à 20 h pour les temps partiels, à compter du 01/01/2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 01/01/2002 pour les autres entreprises. Parallèlement la grille des salaires minima applicable pour 35 h au 01/01/2002 correspond aux valeurs revalorisées de l'ancienne grille 39 h ( <b>compensation et revalorisation</b> ). Pas d'accord de salaires conclu en 2004.
(3) Accord du 02/05/00 Effet 01/06/00 Accord du 25/09/03 Effet 01/09/03 Accord du 29/06/04 Effet 01/07/04		(3) Base 35 h		Le dernier accord de salaires conclu en 2003 revalorise sur la base de 151,67 h les valeurs qui étaient applicables depuis mai 2000 sur la base de 169 h. On a donc une compensation des salaires minima accompagnée d'une augmentation de 7,45 %. On peut noter que l'accord RTT ne prévoyait qu'un maintien des salaires réels. L'accord de salaires de juin 2004 revalorise la grille de 2,8 %.
(4) Accord du 12/07/01 Effet au 01/01/02 Accord du 09/10/01 Effet au 01/01/02 Accord du 10/12/02 Effet au 01/12/02 Accord du 09/12/03 Effet au 01/01/04		(4) Base 35 h		La grille applicable en janvier 2001 pour 39 h est maintenue en 2002 pour 35 h et revalorisée de 6,3 % ( <b>compensation et revalorisation</b> ). Les accords de salaires suivants revalorisent la grille de 2,4 % en 2002 et de 1,9 % en janvier 2004.
(3) Accord du 30/06/00 Effet 01/01/00 et 01/07/00 Accord du 13/02/02 Effet 01/01/02 Effet 01/01/03 Accord du 22/06/04 Effet 01/01/04 et 01/07 et 01/11/04		(3) Base 35 h en moyenne (modulation ou cycle)		L'accord de salaires du 30/06/2000 basé sur 35 h revalorise le barème antérieur non réévalué depuis 1997 ( <b>compensation et revalorisation</b> ). Pas d'accord de salaires en 2001. L'accord de salaires de février 2002 revalorise l'ensemble de la grille de 5 %, il précise par ailleurs que la courbe de raccordement prévue en son article 2 n'est applicable que jusqu'au 31/12/02. La valeur de point s'applique alors en 2003 pour l'ensemble de la grille en donnant des valeurs inférieures à celles de 2002 pour le bas de la grille. Le dernier accord de salaires revalorise en moyenne la grille de 7,5 % sur l'année 2004, avec une augmentation substantielle sur le bas de grille (29 %) pour pallier à la disparition de la courbe de raccordement qui n'était plus applicable depuis le 01/01/03.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
<b>Transports routiers (marchandises)</b>	A : 23/08/00 E : 23/08/01 (déménagement) A : 18/04/02 (transport de voyageurs)	La RTT mise en place par application d'un des dispositifs prévus par le présent accord-cadre entraîne le maintien du salaire de base du salarié concerné quel que soit son nouvel horaire de travail. Il bénéficiera, par ailleurs, de l'application d'une garantie de la rémunération annuelle mensualisée.		✓	IC	2 ans		2 ans (clause de sauvegarde)
<b>Travail temporaire</b>	A : 21/04/99 E : 09/08/99	Maintien du salaire fixe de base dans le cadre du volet offensif.		✓				
<b>Tuiles et briques</b>	A : 15/12/98 E : 01/05/99	*Les montants des salaires mensuels garantis conventionnels en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'accord pour un horaire mensuel de 169 h 60, sont maintenus pour une nouvelle durée mensuelle à taux plein de 152 h 20*.	✓					
<b>Vente par catalogue</b>	<u>Pas d'accord RTT</u>	Une nouvelle convention collective a été signée le 6 février 2001, mais elle ne comporte pas de salaires minima.						
<b>Verre fabrication main cristallerie</b>	A : 02/11/99 E : 12/05/00	"Les parties signataires considèrent qu'il est souhaitable de maintenir le pouvoir d'achat". La part maintenue (totale ou partielle) pourra prendre la forme d'une IC.			IC possible			
<b>Verre fabrication mécanique</b>	A : 31/08/99 E : 26/08/00	L'accord ne précise pas les conséquences de la RTT sur le maintien éventuel de la rémunération antérieure, ni une intention dans ce sens.						
<b>Vétérinaires cabinets et cliniques</b>	A : 04/12/01 et du 27/12/01 E : 01/01/03	"La RTT s'accompagnera du maintien du salaire par la mise en œuvre d'un complément différentiel de réduction du temps de travail qui... sera progressivement intégré au salaire à la hauteur de un tiers" par an à compter du 01/01/03. Les nouveaux embauchés se voient appliquer les mêmes dispositions.		✓	IC	3 ans		



Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(3) Accord du 14/11/01 Effet 01/01 et 01/11/01 et 01/01/02 Accord du 25/11/02 Effet 01/07/02 et 01/01 et 01/07/03 et 01/01 et 01/07/04 et 01/01 et 01/07/05	(3) TH	(3) Base 39 h	(3) Base 39 h  39 h différent de 35 h	La filière du transport de marchandises est celle retenue pour le suivi des négociations salariales dans cette branche. Pas d'accord RTT et les accords de salaires ne prévoient pas la compensation des minima. Néanmoins l'accord de novembre 2002 prévoit que la RAG 35 h devra atteindre en 2005 le niveau de la RAG 39 h de 2003. Les revalorisations salariales sont en moyenne de 3,7 % en 2003, de 4 % en 2004 et de 4,2 % en 2005. Un accord RTT concernant la filière du déménagement, signé en 2000, ne prévoit pas non plus la compensation des minima. Un accord RTT concernant la filière des voyageurs a été signé le 18/04/02.
(3) Accord du 15/12/00 Effet 01/01 et 01/07/01 Accord du 29/01/03 Effet 01/01/03 et 01/01/04 et 01/01/05		(3) Base 39 h  Base 35 h		L'accord RTT ne prévoyait pas le maintien des minima. L'accord de salaires du 29/01/03 présente les salaires minima sur 35 h ; la grille n'est pas totalement compensée (10,2 %). La grille est revalorisée en moyenne de 5,4 % en 2004 et de 4,8 % en 2005.
(3) Accord du 06/10/99 Effet 01/10/99  Accord du 13/02/04 Effet 13/02/04		(3) base 169 h et 39 h = 35 h	Base 35 h (création de la RAG)	Pas de précision sur les valeurs des salaires minima correspondant à 35 h dans le dernier accord de salaires de 1999. Pas d'accord de salaires en 2000, 2001, 2002 et 2003. Compte tenu du <b>maintien des salaires minima</b> prévu dans l'accord RTT, les valeurs applicables pour 35 h correspondent à la dernière grille des salaires établie en octobre 1999 pour 39 h. Un accord de classifications a été signé le 13/02/04 ainsi qu'un accord de salaires qui modifie la structure des salaires minima en mettant en place des rémunérations minimales annuelles garanties.
(4) Accord du 01/10/03 Effet 01/07/03		(4) Base 35 h		Aucun barème de salaires minima n'est annexé à la CC du 06/02/01. L'accord de salaires conclu en 2003 présente des valeurs mensuelles sur 35 h. Pas d'accord de salaires conclu en 2004. Toute la grille des ouvriers et des employés est inférieure à la GMR 5.
(1) Accord du 15/10/98 Effet 01/11/98	(1) Base 39 h			Pas d'accord de salaires depuis octobre 1998 qui affichait un taux horaire pour 169 h. L'accord RTT prévoyait l'éventualité d'une compensation.
(3) RP du 20/04/00 Effet 01/04/00 RP du 29/01/01 Effet 01/04 et 01/07/01  Accord du 20/09/04 Effet 01/11/04	(3) Base 35 h			Le dernier accord de salaires remonte à décembre <b>1997</b> . Depuis, les salaires minima ne sont revalorisés que par l'application de RP. Celle de 2001 donne des valeurs de point pour 152,20 h. Un accord de salaires a été conclu en septembre 2004 sur une base de 151,67 h (1 <sup>er</sup> coefficient : 1 197,37 €).
(3) Accord du 18/01/00 Effet 18/04/00 Accord du 06/03/01 Effet 03/08/01 Accord du 08/10/02 Effet 04/01/03 Accord du 10/02/04 Effet 14/05/04		(3) Base 39 h		Les accords RTT précisent que la RTT s'accompagnera du maintien du salaire par la mise en œuvre d'un complément différentiel. Il n'est pas précisé s'il s'agit des salaires réels ou des minima mais il semblerait que seuls soient visés les salaires réels. Par ailleurs on peut noter que l'accord RTT précise que la valeur de point est pour 39 h. L'accord de février 2004 revalorise la valeur de point.

Branches	Dispositions salariales d'accords collectifs en lien avec la RTT							
	Accords RTT CC nouvelles Acc. de salaires (avec clauses RTT)	Modalités prévues pour la compensation	Salaire compensé		TH ou IC	Délai de résorpt. de l'IC	Modération	Gel
			Minima	Réel				
<b>Viandes industries commerce de gros</b>	A : 29/10/98 E : 23/01/99	La rémunération annuelle garantie est maintenue par la création d'une indemnité différentielle qui s'intégrera, dans la rémunération de base, par moitié, sur 2 ans.	✓		IC	2 ans		2 ans
<b>Vins cidres jus de fruits</b>	A : 05/02/99 E : 18/04/99	La RTT ne peut entraîner une diminution des rémunérations en deçà des salaires minima fixés pour 39 h par la branche.	✓				✓	
<b>Vins de Champagne</b>	A : 13/09/99 E : 27/12/99	L'accord RTT ne précise pas les conséquences de la RTT sur le maintien éventuel de la rémunération antérieure, ni une intention dans ce sens.						
<b>Volailles (industrie et commerce gros)</b>	A : 12/02/99 E : 13/02/99	Maintien des salaires mensuels de base sous une forme à déterminer par les entreprises. L'accord de salaires de 2001 affiche des salaires mensuels pour un salarié à plein temps, on en déduit donc l'existence d'une compensation des minima.	✓	✓	TH ou IC			
<b>Voyage agences</b>	<u>Pas d'accord RTT</u>	La branche n'a pas conclu d'accord RTT et affiche ses barèmes de minima sur 169 h jusqu'en décembre 2003.						

Accords de salaires minima				Observations
Antérieur à l'accord RTT (1) Concomitant " " (2) Postérieur à " " (3) En l'absence d' " " (4)	Horaires	Mensuels	Annuels	
(2) (3) Accord du 14/04/00 Effet 01/01/00 Accord du 11/04/02 Effet 01/01/02 Accord du 14/05/03 Effet 01/01/03 Accord du 07/04/04 Effet 01/01/04			(2) Base 35 h (3) Base 39 h  même montant 39 h et 35 h Base 35 h	L'accord RTT prévoyait le maintien des minima et présentait une nouvelle grille revalorisée, sur la base de 35 h, (intégrant la gratification annuelle de 762,25 €), en précisant que cette grille n'évoluerait pas pendant 2 ans. En fait, la période de gel est plus longue que prévue puisqu'aucune revalorisation n'est intervenue depuis sur la base de 35 h. En effet l'accord du 14/04/00 ne concerne que les entreprises dont l'horaire collectif est de 39 h. La <b>compensation</b> se réalise par l'accord d'avril 2002 accompagnée d'une <b>revalorisation</b> de 6,8 % de la grille. Les deux derniers accords revalorisent en moyenne la RAG de 2,9 % en 2003 et en 2004.
(3) Accord du 9/01/01 Effet 01/01/01  (Accord du 4/06/03 Effet 01/06 et 01/09/03) pour entreprises nouvelles  Accord du 16/02/04 Effet 01/01/04		(3) bases 39 h et 35 h différentes  Base 35 h		Le dernier accord de salaires avant l'accord RTT date d'octobre 1998. L'accord RTT prévoyait une modération et non un gel. L'accord de 2001 est basé sur 169 h mais il précise que pour les salariés passés à 35 h, la compensation se fait sur la base des salaires d'octobre 1998. L'accord du 4/06/03 présente un barème mensuel (base 35 h prenant effet en juin et septembre 2003) dont les valeurs s'avèrent inférieures à celles du barème d'octobre 1998 car déterminées hors compensation, essentiellement pour les entreprises nouvellement créées. L'accord RTT de février 1999 ne prévoyait pas de gel des salaires minima, pas d'accord en 2002 et 2003. Les dernières valeurs applicables restaient celles en vigueur <b>depuis octobre 1998</b> . L'accord de février 2004 revalorise la grille en moyenne de 3,9 %.
(3) Accord du 30/03/01 Effet 01/10/01 Accord du 21/02/02 Effet 01/01/02 Accord du 12/02/03 Effet 01/01 et 01/04/03 Accord du 22/09/04 Effet 01/01/04		Base 35 h		L'accord RTT prévoit une <b>durée conventionnelle du temps de travail à 35 heures par semaine en moyenne sur l'année au plus tard au 01/01/2001</b> (base de 152,25 h par mois). La branche négocie une nouvelle grille chaque année ; les revalorisations sont en moyenne de 1,5 % en 2002, 2,5 % en 2003 et 2 % en 2004.
(3) Accord du 24/04/01 Effet 01/04/01  Accord du 26/03/04 Effet 01/03/04 Accord du 17/11/04 Effet 01/12/04		(3) même montant 35 h et 39 h pour un salarié à temps plein		L'accord d'avril 2001 affiche des salaires mensuels pour un <i>salarié à temps plein</i> ( <b>compensation et revalorisation</b> de 2 %). Pas d'accord de salaires en 2002 et 2003. Deux accords ont été conclus en 2004, ils revalorisent la grille en moyenne de 8,5 % sur l'année 2004.
(4) Accord du 11/02/99 Effet 01/01/99  Accord du 19/01/04 Effet 01/01/04		(4) Base 39 h  Base 35 h		Les négociations salariales n'ont pas abouti à un accord de salaires depuis janvier 1999. L'accord de janvier 2004 présente 5 grilles de salaires minima mensuels établies sur une base de 35 heures. Chaque grille correspond à une période déterminée d'une GMR ; le salaire minima applicable est alors fonction de la date de passage de l'entreprise aux 35 heures. Toute la grille des ouvriers et des employés est inférieure à la GMR 5 (soit 3 coefficients).

# GLOSSAIRE

---

## **Accord collectif / convention collective**

---

Une convention ou un accord collectif est un acte écrit, conclu entre des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives et des organisations syndicales d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs. La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés et de leurs garanties sociales pour toutes les catégories professionnelles. L'accord collectif ne traite qu'un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble.

La convention collective de branche est conclue entre organisations syndicales représentatives d'une branche d'activité (métallurgie, commerce de gros...). Elle s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application professionnel (activité) et géographique (national, régional, départemental), et ayant adhéré à une organisation patronale signataire de ladite convention.

La convention collective d'entreprise est conclue entre l'employeur pris individuellement, et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

## **Accord de méthode**

---

Les partenaires sociaux négocient un accord de méthode pour fixer les règles de négociation des accords de branche ou d'entreprise selon le principe majoritaire. Cet accord doit être étendu.

## **Accord "dérogatoire"**

---

Par exception au principe suivant lequel les conventions ou accords collectifs de travail ne peuvent contenir des dispositions moins favorables pour les salariés que celles prévues par la loi et les règlements ou les accords de niveaux supérieurs, le législateur permet expressément d'y déroger dans des conditions qu'il définit. C'est ce type d'accord qui, dans la pratique, a été dénommé "dérogatoire".

## **Accord étendu**

---

L'extension a pour effet de rendre obligatoire l'application d'un accord collectif de branche, professionnel ou interprofessionnel pour tous les employeurs entrant dans le champ d'application territorial ou professionnel de cet accord (y compris donc ceux qui ne sont pas membres de l'organisation patronale signataire).

## Accord interprofessionnel

---

Les accords conclus au niveau national interprofessionnel assurent la cohérence d'ensemble des niveaux de négociation. Sont négociés à ce niveau les accords de gestion sociale qui mettent en œuvre des mécanismes de solidarité interentreprises (formation professionnelle...), des normes à caractère général ou des modalités d'application de dispositions législatives ou des accords cadres fixant les grands objectifs devant être déclinés dans les branches.

## Adhésion

---

L'adhésion est l'acte par lequel une partie non signataire à une convention ou un accord déjà signés devient signataire dérivé à ce texte. Ainsi les organisations d'employeurs et de salariés non signataires des conventions ou accords ont la possibilité d'adhérer à ces textes. Pour avoir un effet juridique l'adhésion doit être totale, c'est-à-dire que l'adhésion doit porter sur l'ensemble du texte.

## Branche (négociation de)

---

La négociation de branche joue un rôle structurant d'encadrement et d'impulsion de la négociation d'entreprise à travers l'existence de règles communes à la profession. Le niveau de la branche permet d'assurer aux salariés un système de droits et de garanties collectives adaptées aux réalités économiques et sociales et d'éviter des distorsions anormales de concurrence entre les entreprises.

## Champ d'application

---

Chaque convention collective définit le champ géographique et professionnel qu'elle va couvrir. Le champ d'application professionnel d'une convention collective est exprimé en termes d'activité économique exercée à titre principal. Il fait souvent référence à la nomenclature d'activités définie par l'INSEE (code APE/NAF), afin de préciser l'activité concernée. Le champ d'application est librement déterminé par des organisations qui doivent être représentatives du champ pour lequel elles négocient.

Le champ géographique est le domaine d'application territorial de la convention. Il peut être local, régional ou national.

## Délégué du personnel

---

L'organisation d'élections de délégués du personnel est obligatoire dans les entreprises occupant au moins 11 salariés. Les délégués du personnel n'ont pas vocation à négocier des accords avec l'employeur sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés s'ils ont été désignés pour faire fonction de délégué syndical (DS). À défaut de DS dans

l'entreprise, la loi du 4 mai 2004 prévoit la possibilité pour l'employeur, sous réserve qu'une convention de branche étendue le prévoie, de négocier avec des représentants du personnel élus (comité d'entreprise, ou, à défaut, délégués du personnel).

## **Délégué syndical**

---

Les syndicats représentatifs peuvent désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Dans les entreprises de moindre taille, ils peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical. En principe, les délégués syndicaux (DS) ont le monopole de la négociation dans l'entreprise. À défaut de DS la loi du 4 mai 2004 prévoit la possibilité pour l'employeur, sous réserve qu'une convention de branche étendue le prévoie, de négocier avec des représentants du personnel élus ou, en leur absence (sur la base d'un procès-verbal de carence), avec des salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives.

## **Dénonciation**

---

La dénonciation est la décision émanant de l'un des signataires de la convention ou de l'accord, qui manifeste l'intention de s'exonérer de son application. La convention peut prévoir les conditions dans lesquelles elle peut être dénoncée, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. En l'absence de stipulation expresse, cette durée est de trois mois. À l'issue de ce délai les parties ont l'obligation de négocier un nouveau texte.

## **Droit d'opposition**

---

Un accord national interprofessionnel n'est valable que s'il n'a pas fait l'objet d'une opposition de la majorité des organisations syndicales représentatives. Pour les autres niveaux, si un accord n'a pas été signé par une ou des organisations syndicales représentatives et majoritaires (voir "principe de majorité"), il peut faire l'objet d'une opposition par ces mêmes organisations (niveau de l'entreprise) ou par la majorité des organisations représentatives (niveau de la branche).

## **Droit de saisine**

---

C'est la possibilité donnée aux syndicats représentatifs de demander l'ouverture de négociations sur certains thèmes selon des modalités définies par un accord de branche.

## **Élargissement**

---

L'élargissement, prononcé par arrêté ministériel, rend applicable, à un secteur professionnel ou géographique donné, une convention

ou accord collectif qui a déjà fait l'objet d'une extension dans un autre secteur d'activité ou territorial.

## **Entreprise (négociation d')**

---

La négociation d'entreprise permet de trouver et de mettre en œuvre des solutions prenant directement en compte les caractéristiques et les besoins de chaque entreprise et de ses salariés.

## **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.

## **Hiéarchie des normes**

---

Elle permet d'établir la règle qui prévaut dans les rapports entre les différents niveaux de normes du droit du travail (Constitution, Traités, loi, décret, conventions et accords collectifs, usages, règlement intérieur, contrat de travail).

## **Principe de faveur**

---

Le "principe de faveur", autrement dénommé "principe du plus favorable" permet de régler les conflits de normes au profit de la disposition la plus avantageuse pour les salariés.

Le principe de faveur doit être compris d'une part comme une règle de départage en cas de concurrence de normes et d'autre part comme une règle instaurant une hiérarchie entre les différents niveaux de négociation. Un article du Code du travail, l'article L.132-4, règle le cas général des rapports entre la loi et les normes conventionnelles, en établissant une hiérarchie entre les différents niveaux de négociation et en permettant aux partenaires sociaux d'en aménager ses règles de fonctionnement. Un autre article du code (L. 135-2) règle les rapports entre les normes conventionnelles et le contrat de travail.

## **Principe majoritaire**

---

Selon ce principe, un accord n'est valable que lorsqu'il recueille la signature de la ou des organisations majoritaires ou, à défaut, lorsqu'il n'a pas fait l'objet d'une opposition soit de la part des organisations syndicales majoritaires en nombre, soit de la part de la majorité des organisations représentatives en voix. Avant la loi du 4 mai 2004, il suffisait que l'accord soit signé par une organisation syndicale reconnue représentative au niveau national (ou ayant fait la preuve de sa représentativité dans le champ de l'accord) pour être applicable. Si cette possibilité existe toujours aujourd'hui, elle n'est plus la règle cardinale du mécanisme des conventions collectives.

## **Procès-verbal de carence**

---

Si l'employeur n'a pas pu mettre en place de comité d'entreprise ou des délégués du personnel (par absence de candidature ou de quorum atteint au 1<sup>er</sup> tour ou encore d'absence de candidats au 2<sup>e</sup> tour) il doit établir un procès verbal de carence qu'il doit afficher dans l'entreprise et transmettre dans les 15 jours à l'inspection du travail.

## **Révision**

---

La convention ou l'accord collectif 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.

## **Salarié mandaté**

---

Il s'agit d'un salarié désigné par une organisation syndicale représentative pour mener des négociations dans l'entreprise en l'absence de délégués syndicaux et de représentants élus du personnel (carence). Ce mode dérogatoire de négociation doit être prévu par un accord de branche étendu.